МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Омский государственный педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «ОмГПУ»)

ПРИКАЗ

29.12.2020 № 01-04/172

Об утверждении Положения
об оплате труда работников ОмГПУ
(с изменениями от 09.03.2021, от 28.06.2021, от 08.09.2021, от 28.12.2021, от 17.02.2022, от 10.03.2022, от 23.09.2022, от 14.10.2022, от 16.02.2023, от 10.03.2023, от 31.07.2023, от 01.09.2023, от 29.09.2023, от 30.10.2023, от 12.01.2024, от 01.03.2024, от 24.04.2024, от 28.05.2024, от 19.06.2024, от 30.08.2024, от 06.09.2024, от 12.09.2024, от 11.10.2024, от 23.10.2024, от 13.11.2024)

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», коллективным договором ОмГПУ, иными нормативными правовыми актами, с учетом мнения выборного органа Общественной первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ, приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ОмГПУ согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Управлению финансов и контроля начисление заработной платы работников ОмГПУ производить в соответствии с настоящим приказом.

3. Директору филиала ОмГПУ в г. Таре (далее – филиал) Берестовской Л.П. производить начисление заработной платы работникам филиала в соответствии с настоящим приказом.

4. Деканам факультетов, директору института дополнительного образования, заведующим кафедрами, начальникам отделов, руководителям иных структурных подразделений ОмГПУ обеспечить:

1) собственное ознакомление и ознакомление подчиненных работников с Положением об оплате труда работников ОмГПУ под подпись в листах ознакомления по форме согласно приложению № 2 к настоящему приказу;

2) передать оформленные листы ознакомления в отдел кадров в срок до 15.02.2021.

5. Центру информатизации опубликовать настоящий приказ на официальном сайте ОмГПУ.

6. Общему отделу довести настоящий приказ до сведения всех руководителей структурных подразделений ОмГПУ.

7. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2021 года.

Ректор Н.С. Макарова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный педагогический университет»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00acf125e7c33a8c2ee37fb3c248a4007b
Владелец: Макарова Наталья Станиславовна

Действителен: с 19 июля 2024 г. по 12 октября 2025 г.

Приложение № 1
к приказу от 29.12.2020 № 01-04/172

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников ОмГПУ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение предусматривает условия и порядок оплаты труда работников ОмГПУ, фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОмГПУ по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), порядок, виды и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Соотношение должностей работников ОмГПУ, предусмотренных штатным расписанием ОмГПУ, с ПКГ осуществляется в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами, в том числе приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

1.3. Система оплаты труда работников ОмГПУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений коллективного договора ОмГПУ;
- мнения выборного органа Общественной первичной профсоюзной организации работников ОмГПУ.

1.4. Фонд оплаты труда работников ОмГПУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата состоит из оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

2.2. Оклады (должностные оклады) работников ОмГПУ представляют собой фиксированный размер оплаты труда за исполнение всего объема трудовых (должностных) обязанностей работника (в том числе всех видов работы педагогических работников), предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника, иными локальными правовыми актами, за календарный месяц либо за норму часов в неделю, год (иной период) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются ОмГПУ самостоятельно с учетом требований законодательства РФ в пределах фонда оплаты труда.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников ОмГПУ определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах и конкретизируются в трудовых договорах с работниками ОмГПУ, локальных правовых актах ОмГПУ, настоящем Положении.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников ОмГПУ устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности по соответствующим ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников ОмГПУ по соответствующей ПКГ устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему уровню ПКГ, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников ОмГПУ.

При наличии в ПКГ нескольких квалификационных уровней по одной должности установление (повышение) размера оклада (должностного оклада) осуществляется по инициативе работника при условии достижения необходимого стажа работы и наличия соответствующего уровня образования на основании листа определения квалификационного уровня работника согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

При приеме на работу в случае отсутствия указания в наименовании должности или структурного подразделения специальности в соответствии с документом об образовании, лицом при поступлении на работу в листе определения квалификационного уровня работника указываются должностные обязанности, выполняемые по предыдущей должности, которую нужно учесть при определении стажа работы по специальности.

Стаж работы, необходимый для установления размера оклада, в данном случае указывается в листе определения квалификационного уровня работника непосредственным руководителем структурного подразделения, в которое принимается лицо на работу.

2.6. Размер оклада (должностного оклада) заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается ниже на 5% – 20% ниже оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

2.7. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения не может быть ниже должностных окладов работников соответствующего структурного подразделения, не относящихся к должностям руководителей.

2.8. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Установление заработной платы, порядок и место ее выплаты, ограничение удержаний из заработной платы, исчисление и иные связанные с заработной платой вопросы регулируются, в том числе статьями 135 – 142 Трудового кодекса РФ.

2.10. В соответствии с коллективным договором ОмГПУ заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 19 и 4 числа.

2.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников ОмГПУ по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

3.2. Работникам ОмГПУ могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

5) иные выплаты (надбавки), предусмотренные законодательством РФ, настоящим Положением, другими локальными правовыми актами ОмГПУ.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель обязуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором ОмГПУ и соглашениями размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

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

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К заработной плате работников ОмГПУ применяется районный коэффициент в соответствии с законодательством РФ.

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

3.5.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата по соглашению сторон.

Доплата за исполнение обязанностей заместителя декана, а также временно отсутствующего работника – проректора, декана, директора института, заведующего кафедрой, начальника управления, начальника отдела, руководителя иного структурного подразделения, устанавливается

независимо от срока отсутствия основного работника пропорционально отработанному периоду времени.

Размер доплаты при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника из числа профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников (кроме декана, директора института, заместителя декана, заведующего кафедрой) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора в размере до 100% должностного оклада работника, который временно исполняет соответствующие обязанности.

Размер доплаты при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника из категории вспомогательного или административно-управленческого персонала без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора в размере до 100% должностного оклада отсутствующего работника.

Размер доплаты при исполнении обязанностей заместителя декана, а также временно отсутствующего работника – декана, директора института, заведующего кафедрой, устанавливается в следующем размере:

1) доплата за исполнение обязанностей декана:

- при наличии приведенного контингента обучающихся до 300 человек – в сумме 10 000 рублей;

- при наличии приведенного контингента обучающихся от 301 человека – в сумме 15 000 рублей;

2) за исполнение обязанностей директора института устанавливается доплата в размере 15 000 рублей;

3) доплата за исполнение обязанностей заместителя декана – в сумме 8 000 рублей;

4) доплата за заведование кафедрой:

- при условии штатной численности профессорско-преподавательского состава кафедры менее 10 ставок – в сумме 5 000 рублей;

- при условии штатной численности профессорско-преподавательского состава кафедры более 10 ставок – в сумме 6 500 рублей.

Доплата за исполнение обязанностей декана, директора института, заместителя декана, заведующего кафедрой ежегодно назначается на период с 1 сентября по 31 августа соответствующего учебного года.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае наличия должности заместителя отсутствующего работника. Работник, занимающий должность заместителя временно отсутствующего работника, исполняет его обязанности без указанной доплаты.

3.5.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором, локальным правовым актом.

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

3.5.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса РФ.

3.5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый отработанный час в период с 22-00 часов до 6-00 часов в размере 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы), сотрудникам, работающим в ночное время.

3.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством РФ, в том числе постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу работников ОмГПУ, допущенных к государственной тайне на постоянной основе за исключением военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел РФ, органов уголовно-исполнительной системы и органов принудительного исполнения РФ), выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями:

- имеющими степень секретности «особой важности», составляет 50% – 75% должностного оклада;

- имеющими степень секретности «совершенно секретно», - 30% – 50% должностного оклада;

- имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10% – 15% должностного оклада, без проведения проверочных мероприятий, - 5% – 10% должностного оклада.

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

3.7. Работникам, заключившим с ОмГПУ договор о полной материальной ответственности, устанавливается надбавка при наличии товарно-материальных ценностей, находящихся на ответственном учете у материально-ответственного лица, на сумму:

- до 100 000 рублей – стимулирующая надбавка не назначается;

- от 100 000 до 500 000 рублей – в размере 3% от должностного оклада;

- от 500 000 до 1 000 000 рублей – в размере 6% от должностного оклада;

- от 1 000 000 до 1 500 000 рублей – в размере 9 % от должностного оклада;

- свыше 1 500 000 рублей – в размере 12 % от должностного оклада.

3.8. Сотрудникам, работающим на кассовых аппаратах с денежными средствами, устанавливается надбавка в размере от 3% до 12% должностного оклада.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников ОмГПУ по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

4.2. Работникам ОмГПУ могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет отдельным категориям работников ОмГПУ в соответствии с настоящим Положением;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) иные выплаты (надбавки), предусмотренные законодательством РФ, локальными правовыми актами ОмГПУ, настоящим Положением.

4.3. Выплаты стимулирующего характера назначаются приказом ректора ОмГПУ в пределах фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных ОмГПУ на оплату труда работников, в следующем порядке:

- проректорам, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, непосредственно подчиненных ректору, - единолично ректором;

- руководителям структурных подразделений ОмГПУ, подчиненных проректорам – по представлению проректоров;

- работникам структурных подразделений ОмГПУ – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений, согласованному с курирующим проректором (при наличии).

Основанием для издания приказа ректора об установлении (назначении) стимулирующей выплаты работнику является служебная записка соответствующего должностного лица, согласованная распорядительной резолюцией ректора.

По устному или письменному поручению ректора проректоры вправе подготовить служебную записку по установлению стимулирующих выплат на иных работников, не подчиненных данным проректорам.

При установлении стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ в служебной записке в обязательном порядке указываются причины и конкретные показатели для установления (назначения) стимулирующей выплаты конкретному работнику.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам филиала устанавливаются в соответствии с настоящим Положением на основании приказа директора филиала, а директору филиала – на основании приказа ректора.

4.5. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.6. В ОмГПУ установлена ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу работникам за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

Размер процентной надбавки к должностному окладу при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10% должностного оклада, от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада, от 10 лет и выше – 20% должностного оклада.

В стаж работы сотрудников структурных подразделений ОмГПУ по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

4.7. Надбавка за наличие почетного и иного звания, присвоенного органами государственной власти (должностными лицами или уполномоченными организациями) Российской Федерации или субъектов Российской Федерации (далее – почетные звания), устанавливается работникам ОмГПУ:

- в наименовании которых содержится слово «Заслуженный» - в сумме 2000 рублей;
- в наименовании которых содержится слово «Народный» - в сумме 2800 рублей;
- за звание действительного члена академии наук Российской Федерации, имеющих государственный статус, – в сумме 3000 рублей;
- за звание члена-корреспондента академий наук Российской Федерации, имеющих государственный статус, – в сумме 2000 рублей.

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

4.8. Премиальные выплаты по итогам работы (далее – премии) за период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда. Премии выплачиваются на основании приказа ректора как при наличии служебных записок в аналогичном порядке, указанном в пункте 4.3 настоящего Положения, так и при отсутствии соответствующих служебных записок.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОмГПУ;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении особо важных работ и срочных работ;

- интенсивность и напряженность работы.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода, за который назначена премия, работник утрачивает право на получение премии по итогам работы за соответствующий период.

Премия по итогам работы выплачивается единовременно.

Премии учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5. Система оплаты труда по категориям должностей работников

5.1. В штатном расписании ОмГПУ предусмотрены должности работников следующих категорий:

- основной персонал;

- вспомогательный персонал;

- административно-управленческий персонал.

5.2. Основной персонал – работники ОмГПУ, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом ОмГПУ целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

В ОмГПУ к основному персоналу относятся:

- педагогические работники в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225;

- научные работники в соответствии с перечнем должностей научных работников, утвержденным приказом Минобрнауки России от 05.08.2021 № 715.

5.3. Вспомогательный персонал – работники ОмГПУ, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом ОмГПУ целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

5.4. Административно-управленческий персонал – работники ОмГПУ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники ОмГПУ, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ОмГПУ.

5.5. Оплата труда педагогических работников, отнесенных к *профессорско-преподавательскому составу*, а также *научных работников* состоит из нижеследующих составных частей.

5.5.1. Должностной оклад или ставка заработной платы, размер которого(ой) является фиксированным.

5.5.2. Стимулирующие выплаты:

1) надбавка за эффективную работу (приложение № 2 к настоящему Положению);

2) надбавка за наличие почетных званий;

3) доплата за:

- выполнение научных исследований;

- проведение всех видов учебных занятий, консультаций, руководство и рецензирование итоговыми аттестационными работами по дополнительным образовательным программам;

- научное руководство соискателей, прикрепленных к ОмГПУ для подготовки диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук;

- руководство педагогическими и научными стажировками;

- оказание экспертных услуг по заказам физических или юридических лиц;

- оказание консультационных услуг по теме научного исследования;

- участие в педагогической деятельности (для научных работников) путем формирования у обучающихся профессиональных качеств по избранным профессии, специальности или направлению подготовки, а также путем развития у обучающихся самостоятельности, инициативы, творческих способностей;

4) премии по итогам работы;

5) иные стимулирующие выплаты.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат (надбавок), связанных с эффективностью работы, для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и иных категорий работников устанавливаются в соответствии с Порядком оценки эффективности работы работников в ОмГПУ (приложение № 2 к настоящему Положению).

В целях поддержки молодых специалистов устанавливаются ежемесячные доплаты в размере 5000 рублей на следующих условиях:

- возраст не старше 35 лет;

- отсутствие ученой степени кандидата наук и (или) доктора наук;

- на период прохождения обучения по образовательной программе магистратуры, образовательной программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (далее – аспирантура) или на период прикрепления для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук без освоения программы аспирантуры (далее – соискательство). В случае завершения обучения в аспирантуре или прекращения соискательства без защиты диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, период выплаты ежемесячной доплаты может быть продлен по решению ректора до защиты указанной диссертации, но не более 2 лет с даты отчисления из аспирантуры или из числа соискателей.

В случае оформления работником ОмГПУ нескольких трудовых договоров с ОмГПУ по должностям, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, ежемесячная доплата как молодому специалисту устанавливается только по одной должности.

В целях поддержки работников ОмГПУ на период целевого обучения по образовательным программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре устанавливаются ежемесячные доплаты в размере 5000 рублей. При наличии оснований для назначения данной доплаты одновременно с ежемесячной доплатой молодым специалистам, указанной в предыдущем абзаце пункта 5.5.2 настоящего Положения, работнику назначается только выплата в связи с целевым обучением.

Ежемесячные стимулирующие выплаты декану, директору института, заведующему кафедрой устанавливаются в следующем размере:

1) доплата за выполнение обязанностей декана:

- при наличии приведенного контингента обучающихся до 300 человек – в сумме 10 000 рублей;

- при наличии приведенного контингента обучающихся от 301 человека – в сумме 15 000 рублей;

2) доплата за выполнение обязанностей директора института устанавливается – в размере 15 000 рублей;

3) доплата за заведование кафедрой:

- при условии штатной численности профессорско-преподавательского состава кафедры менее 10 ставок – в сумме 5 000 рублей;

- при условии штатной численности профессорско-преподавательского состава кафедры более 10 ставок – в сумме 6 500 рублей.

5.5.3. Компенсационные выплаты:

1) надбавка за исполнение обязанностей декана, директора института, заместителя декана, за заведование кафедрой;

2) надбавка работникам, заключившим с ОмГПУ договор о полной материальной ответственности;

3) иные компенсационные выплаты.

5.6. Оплата труда иных педагогических работников, реализующих программы *среднего профессионального образования,* состоит из нижеследующих составных частей.

5.6.1. Размер ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размером средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

5.6.2. Стимулирующие надбавки:

1) за стаж педагогической работы:

- до 5 лет (включительно) – 10% от тарифной ставки заработной платы;

- свыше 5 лет до 14 лет (включительно) – 20% от тарифной ставки заработной платы;

- свыше 14 лет до 20 лет (включительно) – 30% от тарифной ставки заработной платы;

- свыше 20 лет – 40% от тарифной ставки заработной платы;

2) за квалификационную категорию:

- без квалификационной категории – 10% от тарифной ставки заработной платы;

- вторая квалификационная категория – 15% от тарифной ставки заработной платы;

- первая квалификационная категория – 20 % от тарифной ставки заработная платы;

- высшая квалификационная категория – 25% от тарифной ставки заработной платы;

3) надбавка за наличие почетных званий;

4) премии по итогам работы;

5) иные стимулирующие выплаты.

5.6.3 Компенсационные выплаты:

1) ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) – в размере 5000 рублей;

2) за руководство предметными (цикловыми) комиссиями – в размере 1500 рублей;

3) надбавка работникам, заключившим с ОмГПУ договор о полной материальной ответственности;

4) иные компенсационные выплаты.

5.7. Оплата труда иных педагогических работников, реализующих программы *общего образования,* состоит из нижеследующих составных частей.

5.7.1 Размер ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

5.7.2. Стимулирующие надбавки:

1) за стаж педагогической работы:

- до 5 лет (включительно) – 10% от тарифной ставки заработной платы;

- свыше 5 лет до 14 лет (включительно) – 20% от тарифной ставки заработной платы;

- свыше 14 лет до 20 лет (включительно) – 30% от тарифной ставки заработной платы;

- свыше 20 лет – 40% от тарифной ставки заработной платы;

2) за квалификационную категорию:

- без квалификационной категории – 10% от тарифной ставки заработной платы;

- вторая квалификационная категория – 15% от тарифной ставки заработной платы;

- первая квалификационная категория – 20% от тарифной ставки заработной платы;

- высшая квалификационная категория – 25% от тарифной ставки заработной платы;

3) за реализацию инновационных программ «Лицей» - 15% от тарифной ставки заработной платы;

4) надбавка за наличие почетных званий;

5) премии по итогам работы;

6) иные стимулирующие выплаты.

5.7.3. Компенсационные выплаты:

1) за выполнение обязанностей классного руководителя – в размере 5000 рублей;

2) за проверку письменных работ – 10% от учебной нагрузки учителя по предметам русский язык, математика, иностранные языки;

3) надбавка работникам, заключившим с ОмГПУ договор о полной материальной ответственности;

4) иные компенсационные выплаты.

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

Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Правительством РФ.

Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера определяется с учетом установленного учредителем предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ОмГПУ в порядке, установленном законодательством РФ.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера ректору осуществляются по решению учредителя, если иное не установлено законодательством РФ.

Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10% – 30% ниже должностного оклада ректора, установленного учредителем, если иное не установлено законодательством РФ.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются проректорам и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с законодательством РФ.

5.9. Оплата труда работников ОмГПУ по категориям должностей вспомогательного и административно-управленческого персонала состоит из следующих частей:

1) должностной оклад или ставка заработной платы, размер которого(ой) является фиксированным;

2) компенсационные выплаты, предусмотренные в разделе 3 настоящего Положения;

3) стимулирующие выплаты (надбавки), предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

5.10. Система оплаты труда работников в филиале ОмГПУ в г. Таре определяется в зависимости от категории должностей работников в соответствии с настоящим Положением.

6. Прочие выплаты из фонда оплаты труда

6.1. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год осуществляется в соответствии с законодательством РФ и оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного приказом ректора в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты осуществляется педагогическими работниками, в том числе штатными работниками ОмГПУ, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (для штатных работников).

6.2. Из фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности работникам ОмГПУ может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается по приказу ректора на основании письменного заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью и необходимостью длительного лечения, при тяжелом материальном положении работника, по другим уважительным причинам. Размер материальной помощи определяется приказом ректора.

6.3. Из фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности работникам ОмГПУ могут на основании служебной записки непосредственного или вышестоящего руководителя работника ОмГПУ производиться единовременные выплаты в размере 5000 рублей к юбилейным датам: 50-летию, 60-летию, 65-летию, 70-летию.

6.4. При расторжении трудового договора с работником по соглашению сторон (пункт 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ) работодатель вправе в соответствии с частью 5 статьи 178 Трудового кодекса РФ в пределах фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности произвести выплату единовременной компенсации в размере двукратного среднего месячного заработка работника. Стороны трудового договора могут согласовать срок ее выплаты.

6.5. В ОмГПУ может использоваться оплата деятельности в связи с заключением договоров гражданско-правового характера в соответствии с законодательством РФ.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться с физическими лицами как состоящими, так и не состоящими в штате ОмГПУ.

Договоры могут заключаться с работниками ОмГПУ независимо от категории персонала с использованием формы договора о возмездном оказании услуг, которая утверждается приказом ректора.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой работником деятельности (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения, условия оплаты.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды деятельности, не противоречащие уставу ОмГПУ, законодательству РФ.

6.6. Работникам ОмГПУ, заработная плата которых составляет ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается на календарный год доплата до минимального размера оплаты труда на основании приказа ректора.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ОмГПУ

(Таблица 1)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 N 217н
"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования"
Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава

Минимальный оклад - 30460

Должность	Ученое звание	Ученая степень	Повышающий коэффициент	Оклад
1 квалификационный уровень				
ассистент			1,000	30 460
ассистент		к/н	1,200	36 560
2 квалификационный уровень				
старший преподаватель			1,050	31 995
старший преподаватель		к/н	1,300	39 610
3 квалификационный уровень				
доцент			1,242	37 845
доцент	доцент		1,290	39 290
доцент		к/н	1,481	45 115
доцент	доцент	к/н	1,557	47 440
доцент	профессор		1,348	41 045
доцент		д/н	1,902	57 925
доцент	доцент	д/н	1,911	58 200
4 квалификационный уровень				
профессор			1,348	41 045
профессор	доцент		1,433	43 660
профессор	профессор		1,472	44 830
профессор	доцент	к/н	1,682	51 220
профессор	профессор	к/н	1,853	56 455
профессор		д/н	2,236	68 095
профессор	доцент	д/н	2,274	69 270
профессор	профессор	д/н	2,312	70 425
5 квалификационный уровень				
заведующий кафедрой	доцент	к/н	1,768	53 845
заведующий кафедрой	доцент	д/н	2,398	73 045
заведующий кафедрой	профессор	д/н	2,398	73 045
6 квалификационный уровень				
декан факультета		к/н	2,102	64 030
директор института		к/н	2,274	69 270
декан факультета		д/н	2,523	76 840
директор института		д/н	2,695	82 075

(Таблица 2)

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Минимальный оклад - 30460

Должность	Повышающий коэффициент	Оклад
1 квалификационный уровень		
заведующий кабинетом	1,0000	30 460
заведующий лабораторией	1,0000	30 460
помощник проректора	1,0000	30 460
ученый секретарь совета филиала ОмГПУ в г. Таре	1,0000	30 460
помощник директора	1,0000	30 460
помощник ректора	1,0000	30 460
2 квалификационный уровень		
начальник отдела аспирантуры и докторантуры	1,3004	39 610
начальник учебно-методического отдела	1,3004	39 610
начальник отдела международного сотрудничества	1,3004	39 610
3 квалификационный уровень		
директор издательства	1,2899	39 290
директор библиотеки	1,2899	39 290
ученый секретарь ученого совета	1,2899	39 290
ответственный секретарь приемной комиссии	1,2899	39 290
директор академического лицея	1,5575	47 440
директор университетского колледжа	1,9107	58 200
начальник управления	1,9107	58 200
6 квалификационный уровень		
директор филиала ОмГПУ в г. Таре	3,1054	94 590

(Таблица 3)

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

Минимальный оклад - 17 000

Должность	Требования	Повышающий коэффициент	Оклад
1 квалификационный уровень			
диспетчер факультета	среднее образование, стаж до 1 года	1,0000	17 000
учебный мастер	высшее образование, стаж до 1 года	1,0000	17 000
специалист по учебно-методической работе	высшее образование, стаж до 1 года	1,0997	18 695
2 квалификационный уровень			
старший диспетчер факультета	среднее образование, стаж от 1 года до 3 лет	1,0997	18 695
учебный мастер 2 категории	высшее образование, стаж от 1 года до 3 лет	1,0997	18 695
специалист по учебно-методической работе 2 категории	высшее образование, стаж от 1 года до 3 лет	1,1994	20 390
3 квалификационный уровень			
учебный мастер 1 категории	высшее образование, стаж свыше 3 лет	1,1994	20 390
специалист по учебно-методической работе 1 категории	высшее образование, стаж свыше 3 лет	1,2991	22 085

(Таблица 4)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н
"Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"

Профессиональные квалификационные группы
Общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих

Минимальный оклад - 17 000

Должность	Повышающий коэффициент	Оклад
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		
архивариус	1,00	17 000
дежурный	1,00	17 000
комендант	1,00	17 000
паспортист	1,00	17 000
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
администратор	1,1000	18 700
лаборант	1,1000	18 700
секретарь руководителя	1,1000	18 700
техник	1,1000	18 700
техник-программист	1,1000	18 700
2 квалификационный уровень		
заведующий архивом	1,1497	19 545
заведующий хозяйством	1,1497	19 545
старший лаборант	1,1497	19 545
3 квалификационный уровень		
заведующий общежитием	1,2500	21 250
4 квалификационный уровень		
механик	1,3000	22 100
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень		
бухгалтер	1,3000	22 100
документовед	1,3000	22 100
инженер	1,3000	22 100
инженер-лаборант	1,3000	22 100
инженер по охране труда	1,3000	22 100
инженер по охране окружающей среды (эколог)	1,3000	22 100
инженер-энергетик	1,3000	22 100
инженер-сметчик	1,3000	22 100
менеджер	1,3000	22 100
программист	1,3000	22 100
переводчик	1,3000	22 100
специалист по защите информации	1,3000	22 100
специалист по связям с общественностью	1,3000	22 100
специалист по кадрам	1,3000	22 100
специалист по имуществу	1,3000	22 100
специалист	1,3000	22 100
экономист	1,3000	22 100
электроник	1,3000	22 100
юрисконсульт	1,3000	22 100

2 квалификационный уровень			
бухгалтер	2 категория	1,4000	23 800
документовед	2 категория	1,4000	23 800
инженер	2 категория	1,4000	23 800
инженер-лаборант	2 категория	1,4000	23 800
инженер по охране труда	2 категория	1,4000	23 800
инженер по охране окружающей среды (эколог)	2 категория	1,4000	23 800
инженер-энергетик	2 категория	1,4000	23 800
инженер-сметчик	2 категория	1,4000	23 800
менеджер	2 категория	1,4000	23 800
программист	2 категория	1,4000	23 800
переводчик	2 категория	1,4000	23 800
специалист по военно-учетной работе	2 категория	1,4000	23 800
специалист по защите информации	2 категория	1,4000	23 800
специалист по связям с общественностью	2 категория	1,4000	23 800
специалист по кадрам	2 категория	1,4000	23 800
специалист по имуществу	2 категория	1,4000	23 800
специалист	2 категория	1,4000	23 800
экономист	2 категория	1,4000	23 800
электроник	2 категория	1,4000	23 800
юрисконсульт	2 категория	1,4000	23 800
3 квалификационный уровень			
бухгалтер	1 категория	1,5000	25 500
документовед	1 категория	1,5000	25 500
инженер	1 категория	1,5000	25 500
инженер-лаборант	1 категория	1,5000	25 500
инженер по охране труда	1 категория	1,5000	25 500
инженер по охране окружающей среды (эколог)	1 категория	1,5000	25 500
инженер-энергетик	1 категория	1,5000	25 500
инженер-сметчик	1 категория	1,5000	25 500
менеджер	1 категория	1,5000	25 500
программист	1 категория	1,5000	25 500
переводчик	1 категория	1,5000	25 500
специалист по военно-учетной работе	1 категория	1,5000	25 500
специалист по защите информации	1 категория	1,5000	25 500
специалист по связям с общественностью	1 категория	1,5000	25 500
специалист по кадрам	1 категория	1,5000	25 500
специалист по мобилизационной работе	1 категория	1,5000	25 500
специалист по имуществу	1 категория	1,5000	25 500
специалист	1 категория	1,5000	25 500
экономист	1 категория	1,5000	25 500
электроник	1 категория	1,5000	25 500
юрисконсульт	1 категория	1,5000	25 500

4 квалификационный уровень			
документовед	ведущий	1,5500	26 350
переводчик	ведущий	1,5500	26 350
специалист по военно-учетной работе	ведущий	1,5500	26 350
специалист по связям с общественностью	ведущий	1,5500	26 350
специалист по мобилизационной работе	ведущий	1,5500	26 350
специалист по имуществу	ведущий	1,5500	26 350
специалист	ведущий	1,5500	26 350
бухгалтер	ведущий	1,6000	27 200
инженер	ведущий	1,6000	27 200
инженер-лаборант	ведущий	1,6000	27 200
инженер по охране труда	ведущий	1,6000	27 200
инженер по охране окружающей среды (эколог)	ведущий	1,6000	27 200
инженер-энергетик	ведущий	1,6000	27 200
инженер-сметчик	ведущий	1,6000	27 200
менеджер	ведущий	1,6000	27 200
программист	ведущий	1,6000	27 200
специалист по защите информации	ведущий	1,6000	27 200
специалист по кадрам	ведущий	1,6000	27 200
экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	ведущий	1,6000	27 200
экономист	ведущий	1,6000	27 200
электроник	ведущий	1,6000	27 200
юрисконсульт	ведущий	1,6000	27 200
5 квалификационный уровень			
главный специалист по мобилизационной работе		1,6500	28 050
заместитель главного бухгалтера филиала ОмГПУ в г. Таре		1,9000	32 300
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"			
1 квалификационный уровень			
заместитель начальника отдела (отдел международного сотрудничества)		1,8641	31 690
заместитель начальника отдела (планово-экономический отдел)		1,9000	32 300
руководитель		2,0000	34 000
руководитель службы охраны труда		2,0000	34 000
начальник отдела		2,0000	34 000
заместитель директора (центр дополнительного профессионального образования)		2,0250	34 425
заместитель начальника отдела (учебно-методический отдел)		2,0971	35 650
заместитель директора библиотеки		2,1956	37 325
директор		2,2500	38 250
заместитель директора (университетский колледж)		2,7388	46 560
заместитель начальника управления (управление внеучебной работы)		2,7388	46 560
заместитель начальника управления, главного бухгалтера - начальник отдела		3,2524	55 290
Заместитель начальника управления, главного бухгалтера		3,2524	55 290

(Таблица 5)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н
"Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Минимальный оклад - 17 000

Должность		Повышающий коэффициент	Оклад
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень			
дворник		1,00	17 000
кастелянша		1,00	17 000
уборщик помещений		1,00	17 000
подсобный рабочий		1,00	17 000
рабочий по ремонту зданий		1,00	17 000
2 квалификационный уровень			
дворник	старший	1,1000	18 700
кастелянша	старший	1,1000	18 700
уборщик помещений	старший	1,1000	18 700
подсобный рабочий	старший	1,1000	18 700
рабочий по ремонту зданий	старший	1,1000	18 700
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности профессии рабочих второго уровня"			
2 квалификационный уровень			
слесарь-сантехник		1,2000	20 400
электромонтер		1,2000	20 400
3 квалификационный уровень			
водитель		1,3000	22 100
высококвалифицированный рабочий		1,3000	22 100

(Таблица 6)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 N 342н
"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации"

Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации

Минимальный оклад - 23 000

Должность	Повышающий коэффициент	Оклад
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"		
2 квалификационный уровень		
редактор	1,0000	23 000
художественный редактор	1,0000	23 000
3 квалификационный уровень		
главный редактор	1,0652	24 500

(Таблица 7)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 N 251 Н
"Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии"

Минимальный оклад - 17 000

Должность		Повышающий коэффициент	Оклад
Профессиональная квалификационная группа должностей работников, занятых в библиотеках			
Должности специалистов			
1 квалификационный уровень			
библиотекарь		1,1000	18 700
библиотекарь-каталогизатор		1,1000	18 700
библиограф		1,1000	18 700
методист		1,1000	18 700
специалист по учетно-хранительской документации		1,1194	19 030
хранитель музейных предметов		1,1194	19 030
2 квалификационный уровень			
библиотекарь	II категория	1,1497	19 545
библиотекарь-каталогизатор	II категория	1,1497	19 545
библиограф	II категория	1,1497	19 545
методист	II категория	1,1497	19 545
специалист по учетно-хранительской документации	II категория	1,2497	21 245
хранитель музейных предметов	II категория	1,2497	21 245
3 квалификационный уровень			
библиотекарь	I категория	1,1994	20 390
библиотекарь-каталогизатор	I категория	1,1994	20 390
библиограф	I категория	1,1994	20 390
методист	I категория	1,1994	20 390
специалист по учетно-хранительской документации	I категория	1,2994	22 090
хранитель музейных предметов	I категория	1,2994	22 090
4 квалификационный уровень			
библиотекарь	ведущий	1,2497	21 245
библиограф	ведущий	1,2497	21 245
методист	ведущий	1,2497	21 245
специалист по учетно-хранительской документации	ведущий	1,3497	22 945
5 квалификационный уровень			
главный библиотекарь		1,2994	22 090
главный хранитель музейных предметов		1,3497	22 945
главный библиограф		1,3497	22 945
Должности руководителей			
заведующий отделом		1,3994	23 790
заведующий библиотеки		1,5000	25 500
директор музея		1,5000	25 500
Должности работников, занятых в организациях исполнительских искусств			
звукорежиссер	II категория	1,4000	23 800
звукорежиссер	I категория	1,4500	24 650

(Таблица 8)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 N 305н
Профессиональные квалификационные группы
должностей работников сферы научных исследований и разработок

Минимальный оклад - 30 000

Должность		Повышающий коэффициент	Оклад
Профессиональная квалификационная группа "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений"			
1 квалификационный уровень			
младший научный сотрудник	б/с	1,0000	30 000
научный сотрудник	б/с	1,1000	33 000
2 квалификационный уровень			
старший научный сотрудник	к/н	1,2000	36 000
3 квалификационный уровень			
ведущий научный сотрудник	к/н	1,4000	42 000
ведущий научный сотрудник	д/н	1,6000	48 000
4 квалификационный уровень			
заведующий научно-исследовательской лабораторией		1,6667	50 000

(Таблица 9)

Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н
"Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Минимальный оклад - 17 000

Должность		Повыш. коэф.	Оклад
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень			
педагог дополнительного образования		1,0000	17 000
социальный педагог		1,0000	17 000
3 квалификационный уровень			
мастер производственного обучения		1,0500	17 850
воспитатель		1,0500	17 850
4 квалификационный уровень			
старший методист		1,0800	18 360
тьютор		1,0800	18 360
учитель-дефектолог	без категории	1,0800	18 360
учитель-логопед	без категории	1,0800	18 360
учитель-дефектолог	2 категория	1,1000	18 700
учитель-логопед	2 категория	1,1000	18 700
учитель-дефектолог	1 категория	1,1500	19 550
учитель-логопед	1 категория	1,1500	19 550
учитель-дефектолог	высшая категория	1,2000	20 400
учитель-логопед	высшая категория	1,2000	20 400
учитель		0,8824	15 000
преподаватель		1,0000	17 000

(Таблица 10)

Постановление Правительства РФ от 21.02.2022г. № 225
"Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

Минимальный оклад - 17 000

Должность	Повыш. коэф.	Оклад
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1,200	20 400

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников ОмГПУ

ПОРЯДОК
оценки эффективности работы работников ОмГПУ

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок оценки эффективности работы работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Омский государственный педагогический университет» (далее – Порядок; ОмГПУ или Университет) содержит показатели оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ, показатели оценки эффективности реализации стратегических проектов работниками ОмГПУ, методику формирования оценки эффективности работы работников ОмГПУ, методику расчета стоимости одного балла, методику расчета размера и порядок выплаты стимулирующей надбавки работникам ОмГПУ на основе сформированной оценки эффективности работы сотрудника (далее – стимулирующая надбавка).

1.2. Настоящий Порядок в части показателей оценки эффективности работы работников группы А, Б, В, Д, Е распространяется на научно-педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в ОмГПУ по основному месту работы, по внутреннему совместительству и по совмещению. В части показателей оценки эффективности работы работников группы Г «Стратегические проекты» настоящий Порядок распространяется также и на работников административно-управленческого и вспомогательного персонала.

1.3. Настоящий Порядок не распространяется на следующих работников:

- принятых с испытательным сроком – на период испытания;
- принятых по срочному трудовому договору, заключенному до 2-х месяцев;
- принятых на условиях внешнего совместительства.

2. Показатели эффективности работы работников ОмГПУ

2.1. Оценка эффективности работы каждого научно-педагогического работника ОмГПУ проводится в соответствии с показателями оценки эффективности работы научно-педагогических работников группы А, Б, В и Д (далее – показатели) (приложение к настоящему Порядку) с целью повышения материальной заинтересованности работников Университета в достижении высоких результатов труда, создания благоприятных условий

для стабильного функционирования Университета и распределения стимулирующих выплат в соответствии с критериями оценки качества труда.

2.2. Оценка эффективности работы работников ОмГПУ, принимающих активное участие в реализации стратегических проектов, проводится в соответствии с показателями группы Г (приложение к настоящему Порядку) с целью повышения материальной заинтересованности работников Университета в достижении результатов, закреплённых в Программе развития ОмГПУ.

2.3. Оценка эффективности работы работников, членов научных лабораторий ОмГПУ – победителей конкурса по созданию научных лабораторий ОмГПУ, проводится в соответствии с показателями группы Е (приложение к настоящему Порядку).

3. Комиссия по установлению стимулирующих надбавок научно-педагогическим работникам на основании результатов оценки эффективности работы

3.1. Целью деятельности Комиссии по установлению стимулирующих надбавок научно-педагогическим работникам на основании результатов оценки эффективности работы (далее – Комиссия) является обеспечение функционирования системы стимулирования труда научно-педагогических работников, основанной на принципах объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, справедливости и прозрачности.

3.2. Основными задачами Комиссии являются:

3.2.1 актуализация системы стимулирования научно-педагогических работников Университета, направленной на повышение качества образовательного, научного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы;

3.2.2 анализ и корректировка сформированных результатов оценки эффективности работы по каждому научно-педагогическому работнику, представившему необходимые сведения о выполнении показателей в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+»;

3.2.3 утверждение размера премиальных баллов научно-педагогическим работникам Университета по результатам выполнения ими целевых показателей эффективности работы;

3.2.4 утверждение общего количества баллов по каждому научно-педагогическому работнику Университета, рассчитанное в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+» на основе заполнения научно-педагогическим работником отчётов показателей группы А, Б, В и Д (пункт 4.1 настоящего Порядка) по результатам оценки эффективности работы.

3.3. Основные принципы деятельности Комиссии: объективность, открытость и коллегиальность в принятии решений.

3.4. Общественная первичная профсоюзная организация работников ОмГПУ обеспечивает представительство работников в составе Комиссии.

3.5. Приказом ректора ОмГПУ с учётом предложений первичной профсоюзной организации (представителей) формируется персональный состав Комиссии, в том числе назначается председатель, заместитель председателя, секретарь Комиссии.

3.6. Комиссия осуществляет следующие полномочия:

3.6.1 внесение и утверждение изменений в показатели оценки эффективности работы научно-педагогических работников Университета;

3.6.2 внесение и утверждение изменений в балльную стоимость каждого показателя оценки эффективности работы научно-педагогических работников Университета;

3.6.3 внесение и утверждение изменений в минимальные значения каждого критерия результативности академической и научной деятельности, предусмотренных для каждой должности научно-педагогических работников на следующий отчётный период;

3.6.4 принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера выплаты или отказе в установлении выплаты;

3.6.5 принятие решений об увеличении суммы баллов научно-педагогического работника в исключительных случаях за особые заслуги перед Университетом;

3.6.6 анализ и утверждение результатов оценки эффективности работы научно-педагогических работников Университета.

3.7. Комиссию возглавляет председатель, который осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии, обеспечивает коллегиальность в обсуждении вопросов, распределяет обязанности и дает поручения членам Комиссии.

3.8. Комиссия проводит заседания по инициативе председателя Комиссии. Заседание Комиссии правомочно при наличии кворума, который составляет не менее двух третей членов состава Комиссии.

3.9. Решение Комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины присутствующих.

3.10. Заседания оформляются протоколами, которые подписываются председателем и членами Комиссии.

3.11. Материалы и документация, связанная с деятельностью Комиссии, в текущем делопроизводстве хранится у секретаря Комиссии в течение 1 (одного) календарного года и далее передается в общий отдел Университета для организации архивного хранения.

Протоколы заседаний Комиссии подлежат хранению в соответствии с требованиями законодательства по срокам хранения финансовой (бухгалтерской) первичной документации.

3.12. Член Комиссии имеет право:

3.12.1 инициировать запрос необходимых для работы Комиссии материалов и сведений;

3.12.2 вносить предложения по порядку работы Комиссии;

3.12.3 вносить предложения по обсуждаемым вопросам.

3.13. Обязанности членов Комиссии:

3.13.1 соблюдать регламент работы Комиссии;

3.13.2 выполнять поручения председателя Комиссии;

3.13.3 предварительно изучать, представлять другим членам Комиссии материалы, планируемые к обсуждению на заседании Комиссии;

3.13.4 обеспечивать объективность принятия решений.

3.14. Комиссия и её члены несут персональную ответственность за объективную и качественную подготовку заключений, проектов решений.

3.15. Члены Комиссии не имеют права распространять в любой форме информацию, ставшую доступной им как членам Комиссии до принятия окончательного коллегиального решения.

4. Методика формирования оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ

4.1. Показатели оценки эффективности работы научно-педагогических работников делятся на четыре группы:

- группа показателей А – отчёт «Университетские показатели»;
- группа показателей Б – отчёт «Факультетские показатели»;
- группа показателей В – отчёты «Показатели декана», «Показатели заместителя декана», «Показатели заведующего кафедрой»;
- группа показателей Д ««Воспитательная работа и социальная активность».

Показатели оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ, включенные в каждую группу, и минимальный набор критериев результативности академической и научной деятельности, предусмотренных для каждой должности научно-педагогических работников, представлен в приложении к настоящему Порядку.

Поощряются материально только научно-педагогические работники, выполнившие минимальные значения каждого критерия результативности академической и научной

деятельности, предусмотренные для каждой должности научно-педагогических работников.

4.2. Для осуществления оценки эффективности своей работы научно-педагогический работник при выполнении минимальных значений критериев результативности академической и научной деятельности самостоятельно заполняет личный отчет о выполнении показателей в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+».

4.3. Отчёт научно-педагогических работников группы показателей А – «Университетские показатели» заполняется ежегодно согласно плану-графику, утвержденному ректором ОмГПУ (далее – План-график).

Отчёт научно-педагогических работников группы показателей Б – «Факультетские показатели» заполняется не реже двух раз в год.

Отчёты научно-педагогических работников группы показателей В – «Показатели декана», «Показатели заместителя декана», «Показатели заведующего кафедрой» заполняются ежегодно и корректируются не менее одного раза в год согласно Плану-графику.

Отчёты научно-педагогических работников группы показателей Д – «Воспитательная работа и социальная активность» заполняются не менее одного раза в год согласно Плану-графику.

Научно-педагогическому работнику, активно работающему на нескольких факультетах, в соответствии со служебной запиской декана факультета в отчёте «Факультетские показатели» может быть доступно введение мероприятий, соответствующих разным факультетам.

4.4. Научно-педагогические сотрудники, принятые в течение года на работу, получают доступ в программный модуль «ОмГПУ: Стимулирование+» по служебной записке руководителя структурного подразделения. Принятые работники заполняют личные отчёты о выполнении показателей оценки эффективности работы научно-педагогических работников в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Порядка.

Вновь принятым работникам на основании служебной записки руководителя структурного подразделения восстанавливаются раннее установленные баллы по системе оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ за предыдущий отчетный период.

4.5. Отчёты «Показатели декана», «Показатели заведующего кафедрой», «Показатели заместителя декана» привязаны к должности (исполнение обязанностей) научно-педагогического работника, открываются и закрываются в личном кабинете

научно-педагогического работника программного модуля «ОмГПУ: Стимулирование +» в соответствии со штатным расписанием Университета и приказами ректора. Обновление осуществляется ежемесячно.

Назначенные на должность (исполнение обязанностей) декана получают доступ в программный модуль «ОмГПУ: Стимулирование+» по служебной записке проректора по учебной работе, на должности (исполнение обязанностей) заведующего кафедрой, заместителя декана – по служебной записке декана факультета. Назначенные на должности (исполнение обязанностей) работники заполняют личные отчёты по показателям оценки эффективности работы научно-педагогических работников в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Порядка. Отчёты заполняются на момент вступления в должность (исполнение обязанностей).

Вновь назначенным работникам на должность (исполнение обязанностей) декана на основании служебной записки проректора по учебной работе, а на должности (исполнение обязанностей) заведующего кафедрой, заместителя декана – по служебной записке декана факультета восстанавливаются раннее установленные баллы по системе оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ за предыдущий отчетный период.

В случае прекращения полномочий работника по должности (исполнения обязанности) декана, заместителя декана, заведующего кафедрой соответствующий отчёт показателей группы В автоматически закрывается в личном кабинете научно-педагогического работника. Выплаты работникам по показателям группы В прекращаются со следующего месяца после даты прекращения полномочий (исполнения обязанностей) указанных работников.

В случае исполнения обязанностей декана, заведующего кафедрой, заместителя декана в связи с отсутствием на рабочем месте декана, заведующего кафедрой, заместителя декана соответствующий отчёт показателей группы В открывается в личном кабинете научно-педагогического работника для заполнения при условии выполнения обязанностей в течение полного календарного месяца.

4.6. Информация, представленная в личных отчётах, которые содержат результаты оценки эффективности работы научно-педагогических работников Университета, подвергается проверке и корректировке руководителями структурных подразделений и структурными подразделениями Университета, курирующими соответствующие направления деятельности, согласно Плану-графику.

При корректировке показателей работники структурных подразделений, проверяющие отчёты преподавателей, указывают причину и фамилию работника, внёсшего корректировку.

4.7. Научно-педагогические работники, балльная оценка эффективности которых подверглась корректировке, могут предоставить в проверяющие структурные подразделения подтверждения по показателям эффективности, подвергшимся корректировке.

4.8. На основании проверенных личных отчетов научно-педагогических работников информационно-вычислительный центр в установленном порядке формирует сводный отчет Университета о достижениях показателей оценки эффективности работы научно-педагогических работников ОмГПУ (далее – сводный отчет Университета) по форме, выгружаемой из программного модуля «ОмГПУ: Стимулирование+».

Формирование сводного отчета Университета осуществляется согласно Плану-графику.

Надлежащим образом оформленный сводный отчет Университета передается для дальнейшей работы в Комиссию.

4.9. В случае внесения изменений в отчёты научно-педагогических работников в результате получения подтверждающих документов по результатам оценки эффективности работы научно-педагогических работников или корректировки вычислений показателей при движении списочного состава структурных подразделений в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+» проводится корректировка сумм фактически полученных и утверждённых баллов по результатам оценки эффективности в сводном отчете Университета на основании приказа ректора ОмГПУ.

5. Установление стимулирующих надбавок работникам ОмГПУ на основании результатов реализации стратегических проектов

5.1. Показатели оценки эффективности реализации стратегических проектов составляют группу Г – «Стратегические проекты», представленную в приложении к настоящему Порядку. Наименование и руководители стратегических проектов утверждаются приказом ректора и могут корректироваться ежегодно.

5.2. Отчёты группы показателей Г – «Стратегические проекты» доступны руководителям стратегических проектов из числа работников ОмГПУ, относящихся как к научно-педагогическим работникам, так и к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

5.3. Список участников стратегического проекта определяет руководитель проекта. Участником стратегического проекта может быть работник ОмГПУ, относящийся как к научно-педагогическим работникам, так и к административно-управленческому и вспомогательному персоналу. Включение в список участников проекта работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, осуществляется руководителем стратегического проекта. Список участников может корректироваться не чаще одного раза в месяц.

5.4. Количество баллов участникам стратегического проекта определяет руководитель проекта.

Информация, представленная в отчете руководителя проекта, согласовывается ректором или по его поручению проректором ОмГПУ.

5.5. При формировании информационно-вычислительным центром в установленном порядке сводного отчета Университета о достижениях показателей оценки эффективности работы работников ОмГПУ показатели группы Г – «Стратегические проекты» для научно-педагогических работников суммируются с показателями группы А, Б, В и Д.

5.6. В случае внесения изменений в отчёт «Стратегические проекты» в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+» проводится корректировка сумм фактически полученных и утверждённых баллов по результатам оценки эффективности в сводном отчете Университета на основании приказа ректора ОмГПУ.

6. Установление стимулирующих надбавок работникам ОмГПУ, участникам научных лабораторий ОмГПУ

6.1. Показатели оценки эффективности реализации научных проектов составляют группу Е – «Научные лаборатории», представленную в приложении к настоящему Порядку.

6.2. Участниками научной лаборатории являются научно-педагогические работники Университета, конкурсная заявка которых победила в конкурсе на создание научной лаборатории согласно Положению о конкурсе по созданию научных лабораторий ОмГПУ.

Количество баллов участникам научной лаборатории ежемесячно определяет руководитель научной лаборатории.

6.3. Информация, представленная в отчёте руководителя научной лаборатории, согласовывается проректором по научной работе.

6.4. При формировании информационно-вычислительным центром в установленном порядке сводного отчета Университета о достижениях показателей оценки эффективности работы работников ОмГПУ показатели группы Е – «Научные лаборатории» для научно-педагогических работников суммируются с показателями группы А, Б, В, Г и Д.

6.5. В случае внесения изменений в отчёт «Научные лаборатории» в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+» проводится корректировка сумм фактически полученных и утверждённых баллов по результатам оценки эффективности в сводном отчете Университета на основании приказа ректора ОмГПУ.

7. Методика расчета стоимости одного балла

7.1. В срок до 25 числа текущего месяца общий фонд стимулирующих надбавок работникам ежемесячно уточняется управлением финансов и контроля и определяется стоимость баллов по показателям групп А – Е, которые утверждаются приказом ректора ОмГПУ.

7.2. Расчетная стоимость одного балла может меняться в зависимости от фонда стимулирующих надбавок текущего периода.

7.3. Расчет стоимости одного балла $C_{балл}$ осуществляется путём деления фонда стимулирующих надбавок текущего периода конкретной группы показателей (А, Б, В, Г, Д или Е) на сумму утвержденных баллов научно-педагогическим работникам по Университету:

$$C^{S}_{балл} = \frac{Ф^{S}_{стим.}}{\sum_{i} Б^{S}_{i}},$$

где $Ф^{S}_{стим.}$ – фонд стимулирующих надбавок текущего периода по группе S (А, Б, В, Г, Д или Е); $Б^{S}_{i}$ – сумма утвержденных баллов по группе S (А, Б, В, Г, Д или Е) *i*-му работнику по результатам оценки эффективности; $\sum_{i} Б^{S}_{i}$ – сумма утвержденных баллов по результатам оценки эффективности всех научно-педагогических работников Университета.

8. Методика расчета размера и порядок выплаты стимулирующей надбавки

8.1. Количество баллов по показателям группы А, Б, В, Г, Д и Е рассчитывается в программном модуле «ОмГПУ: Стимулирование+» автоматически в соответствии с методикой расчёта, определённой для каждого показателя в приложении к настоящему Порядку.

8.2. Расчет индивидуального размера стимулирующей надбавки научно-педагогическому работнику ($СН_i$) осуществляется путем суммирования всех баллов, полученных фактически по каждой группе показателей А, Б, В, Г, Д и Е, доступной работнику в соответствии с занимаемой должностью:

$$СН_i = СН^{А}_{i} + СН^{Б}_{i} + СН^{В}_{i} + СН^{Г}_{i} + СН^{Д}_{i} + СН^{Е}_{i},$$

где $СН_i^А, СН_i^Б, СН_i^В$, $СН_i^Г$, $СН_i^Д$, $СН_i^Е$ – размер стимулирующих выплат по группам показателей А, Б, В, Г, Д и Е.

Размер стимулирующей выплаты по конкретной группе S рассчитывается путём произведения стоимости одного балла данной группы на сумму фактически полученных баллов:

$$СН_i^S = С_{руб.}^S \cdot Б_i^S,$$

где $С_{руб.}^S$ – стоимость одного балла группы $S \in \{А,Б,В,Г,Д,Е\}$, $Б_i^S$ – количество баллов, набранное преподавателем по группе $S \in \{А,Б,В,Г,Д,Е\}$.

8.3. Назначение и выплата стимулирующих надбавок в соответствии с настоящим Порядком работникам осуществляется за счет субсидии на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.4. Стимулирующие надбавки ежемесячно назначаются работникам на основании протокола Комиссии и приказов ректора ОмГПУ, независимо от размера ставки, занимаемой работником, и выплачиваются на основании приказа ректора ОмГПУ в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8.5. На основании приказа ректора ОмГПУ стимулирующие выплаты, предусмотренные приложением № 2 к Положению об оплате труда работников ОмГПУ, могут быть приостановлены на срок не менее 1 года со следующего месяца после вынесения решения о непринятии соответствующего отчета в следующем случае:

- если работник, получающий стимулирующую выплату как победитель университетского конкурса научно-исследовательских проектов, не отчитался за результаты соответствующего проекта или его отчет не был принят в установленном порядке.

Приложение
к Порядку оценки эффективности работы работников ОмГПУ

Показатели оценки эффективности работы научно-педагогических работников и минимальный набор критериев результативности академической и научной деятельности, предусмотренных для каждой должности научно-педагогических работников

Минимальный набор критериев результативности академической и научной деятельности работников профессорско-преподавательского состава:

Соблюдение требований ФГОС ВО				
Работа в ЭИОС университета (заполнение элементов образовательного портала: РПД + переименованные элементы электронного журнала)	100%			
Курсы повышения квалификации за последние 3 года				
– по информационно-коммуникационным технологиям	1			
– по основам первой помощи	1			
– по работе с лицами с ОВЗ	1			
Публикационная активность, соответствующая должности				
Результаты научной и учебно-методической работы по профилю преподаваемых дисциплин:	ассистент	ст. препод.	доцент	профессор
– статья в журнале ВАК, Scopus или Web of Science, ядро РИНЦ	1	1	1	1
– доклад или статья на конференции			1	1

Минимальный набор критериев результативности академической и научной деятельности научных работников:

Публикационная активность, соответствующая должности				
Результаты научной и учебно-методической работы по профилю преподаваемых дисциплин:	младший научный сотрудник	научный сотрудник	старший (ведущий) научный сотрудник	заведующий научно-исследовательской лабораторией
– статья в журнале ВАК, Scopus или Web of Science	1	1	1	1
– доклад или статья на конференции			1	1

Поощряются материально научно-педагогические работники, выполнившие минимальные значения каждого критерия академической и научной деятельности.

Группа показателей А.
Отчёт «Университетские показатели»

Университетские показатели ППС

Количество баллов не ограничено.

Показатель	Ограни-чение	Методика расчёта
Образовательная деятельность		
Разработка новых электронных курсов на образовательном портале ОмГПУ	–	определённый балл за каждый электронный курс с учётом экспертизы
Сопровождение электронных курсов на образовательном портале	–	определённый балл за каждый электронный курс
Учебник, учебное пособие по профилю преподаваемой дисциплины, рекомендованное РИС ОмГПУ, размещенное в ЭБС ОмГПУ	не более 3	с учётом доли участия
Тьюторское сопровождение балльно-рейтинговой системы на кафедре (модератор, академическое консультирование)	–	определённый балл на группу студентов
Преподаватель-наставник из числа молодежи возрастом до 35 лет (с 01.09.2024)	не более 2	определенный балл на преподавателя-наставника
Научная деятельность		
Статья в изданиях, индексируемых в международных системах цитирования (Web of Science, Scopus, ядро РИНЦ), заявленная от ОмГПУ (Q1 или Q2 / Q3 и ниже)	–	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Статья в рецензируемых научных журналах из перечня ВАК, заявленная от ОмГПУ	–	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Статья в научных изданиях, включенных в базу данных РИНЦ, заявленная от ОмГПУ	не более 5	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Рецензируемая монография, опубликованная в зарубежных издательствах (не менее 10 п.л.)	–	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Монография, опубликованная в отечественном издательстве (включая ОмГПУ) с участием зарубежных авторов	не более 3	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Монография, опубликованная в отечественном издательстве (включая издательство ОмГПУ)	не более 3	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия
Среднее число цитирований в расчете на одну публикацию (с 01.02.2025)	–	пропорционально среднему числу цитирований
Руководство студенческой научной работой, опубликованной в рецензируемых научных журналах перечня ВАК, завяленная от ОмГПУ	–	определённый балл за каждую статью с учётом доли участия

Руководство студенческой научной работой, опубликованной в научных изданиях, включенных в базу данных РИНЦ / elibrary.ru, завяленная от ОмГПУ	не более 10	определённый балл за каждую статью с учётом включения в базу РИНЦ или elibrary.ru
Получение патента	–	определённый балл за каждый патент с учётом доли участия
Получение свидетельства о регистрации РИД	–	определённый балл за каждый РИД с учётом доли участия
Научное руководство кандидатской диссертацией, завершившейся защитой в срок / позже срока / соискатель (с 01.02.2024)	–	определённый балл за каждую диссертацию
Научное консультирование докторской диссертации, завершившейся защитой	–	определённый балл за каждую диссертацию
Подготовка и подача заявки на грант (кроме грантов ОмГПУ)	–	определённый балл за каждую заявку с учётом доли участия
Участие в работе диссертационных советов. Председатель / Ученый секретарь / Член совета	–	определённый балл за проведение не менее одного заседания в диссертационном совете (за каждое заседание диссертационного совета – с 01.02.2025)
Выполнение кафедрой плана публикационной результативности	–	определённый балл за выполнение плана
Защита кандидатской / докторской диссертации	–	определенный балл за диссертацию
Подготовка отзыва ведущей организации / оппонента кандидатской / докторской диссертации	–	определенный балл за каждый отзыв
Творческая деятельность		
Персональная выставка или сольный концерт (в залах Союза художников РФ или на иных площадках) (с 01.02.2024)	–	определённый балл за каждое мероприятие
Международные, всероссийские, межрегиональные выставки, конкурсы, фестивали или концерты (с 01.02.2024)	–	определённый балл за каждое мероприятие
Областные, групповые художественные выставки, конкурсы, фестивали или концерты (с 01.02.2024)	–	определённый балл за каждое мероприятие
Публикация работы в профессиональных журналах (с 01.02.2024)	–	определённый балл за каждое мероприятие
Премиальные баллы		
Премиальные баллы	–	определяется Комиссией

Количество баллов в отчёте «Университетские показатели», набранное научно-педагогическим работником, рассчитывается автоматически по формуле:

$$Б_i^A = \sum_{k=1}^{m} Б_{ik}^A = \sum_{k=1}^{m} C_k \cdot КД_k ,$$

$Б_{ik}^{A}$ – количество баллов, набранных i-ым научно-педагогическим работником за k-ый показатель, C_k – стоимость в баллах k-го показателя, $КД_k$ – количество доказательств по k-му показателю.

Университетские показатели заполняются ежегодно и подтверждаются документами.

Группа показателей Б.
Отчёт «Факультетские показатели»

Общее количество баллов по факультету рассчитывается пропорционально количеству студентов на факультете.

№	Показатель	Ограничение	Методика расчёта
1.	Определяется факультетами	Количество баллов пропорционально количеству студентов на факультете	Балл рассчитывается автоматически с учётом уровня эффективности

Количество баллов в отчёте «Факультетские показатели», набранное научно-педагогическим работником, рассчитывается автоматически по формуле:

$$Б_i^{Б} = \frac{Y_i}{\sum Y_i} \cdot ФБ_{стим}^{Б},$$

где $Б_i^{Б}$ –баллы, Y_i – суммарное количество уровней эффективности преподавателя, $\sum Y_i$ – общее количество уровней эффективности преподавателей факультета, $ФБ_{стим}^{Б}$ – количество баллов, выделенное на факультет на факультетские показатели.

Показатели определяются факультетом. Количество баллов, которые распределяет каждый факультет, рассчитывается пропорционально приведенному контингенту студентов на факультете. Приведенный контингент определяется по формуле:

$$ФБ_{стим}^{Б} = St_{очн} + 0{,}2 \cdot St_{заоч},$$

где $St_{очн}$ – количество студентов очной формы обучения, $St_{зочн}$ – количество студентов заочной формы обучения.

Для общеуниверситетских кафедр расчет количества баллов ведётся, исходя из среднего количества баллов на одну ставку ППС.

Контингент студентов по дополнительному образованию рассчитывается согласно формуле:

$$ФБ_{стим}^{Б} = 0{,}05 \cdot Sl_{КПК} + 0{,}3 \cdot Sl_{ПП},$$

где $Sl_{КПК}$ – контингент слушателей курсов повышения квалификации, $Sl_{ПП}$ – контингент слушателей программ профессиональной переподготовки.

Подтверждений не требуется.

Группа показателей В.
Отчёт «Показатели заведующего кафедрой»

Количество баллов не ограничено

№	Показатель	Методика расчёта
1.	Учебно-методическая обеспеченность основных образовательных программ, закрепленных за кафедрой (ЭИОС)	определённый балл в зависимости от обеспеченности и количества закрепленных ОПОП

2.	Учебно-методическое обеспечение дополнительных образовательных программ, реализуемые кафедрой	определённый балл за каждый процент обеспеченности
3.	Выполнение плана публикационной результативности кафедры	определенный балл за выполнение плана[1]
4.	Доля ВКР, выполненных по заказу организаций или предприятий, соответствующих направленности образовательной программы высшего образования	определенный балл за выполнение порогового уровня Программы стратегического развития ОмГПУ[2]
5.	Сохранность контингента студентов магистратуры	определенный балл за выполнение порогового уровня Программы стратегического развития ОмГПУ[3]
6.	Организация разработки МООК, размещенного на открытых образовательных платформах	определенный балл за курс
7.	Реализация массовых открытых онлайн курсов (МООК), разработанных сторонними организациями, в образовательный процесс	определённый балл за выполнение дорожной карты[4]
8.	Остепененность по кафедре (в долях ставок)	определённый балл за каждый процент
9.	Доля ППС, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года	0 баллов, если не 100%
10.	Средний конкурс на магистерские программы кафедры по первому приоритету (очная форма обучения)	определенный балл за превышение порогового уровня
11.	Процент заявлений на поступление, принятых от лиц, имеющих диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра, полученных в других образовательных организациях (очная форма обучения)	определенный балл за превышение порогового уровня
12.	Доля обучающихся по договорам о целевом обучении на магистерских программах кафедры (приведенный контингент)	определенный балл за каждый процент

Отчёт «Показатели заместителя декана»

Количество баллов не ограничено

№	Показатель	Методика расчёта
1.	Учебно-методическая обеспеченность основных образовательных программ, закрепленных за заместителем декана (ЭИОС)	определённый балл за каждый процент обеспеченности по каждой программе

[1] План: 2021 г.: Количество публикаций = (Кол-во докторов наук + 0,5*Кол-во кандидатов наук)*0,5. Количество кандидатов и докторов наук определяется на 1 октября отчётного года среди сотрудников кафедры, для которых ОмГПУ – основное место работы (независимо от доли ставки). На 2022 и последующие годы план публикационной результативности формируется согласно стратегическим показателям кафедры в системе "Планирование и отчетность"

[2] 2021 – 10% от количества выпускников кафедры. На 2022 и последующие годы план публикационной результативности формируется согласно стратегическим показателям кафедры в системе "Планирование и отчетность"

[3] 2021 – 68%. На 2022 и последующие годы согласно стратегическим показателям кафедры в системе «Планирование и отчетность»

[4] 2021 – 1; На 2022 и последующие годы согласно стратегическим показателям кафедры в системе «Планирование и отчетность»

2.	Учебно-методическое обеспечение дополнительных образовательных программ (повышение квалификации), реализуемых на факультете	определённый балл за каждый процент обеспеченности по каждой программе
3.	Учебно-методическое обеспечение дополнительных образовательных программ (профессиональная переподготовка), реализуемых на факультете	определённый балл за каждый процент обеспеченности по каждой программе
4.	Подготовка отчётов по государственной молодежной политике	определенный балл за заполнение отчетов (заполняет управление по внеучебной работе)
5.	Подготовка отчётов по рабочей программе воспитания	определенный балл за заполнение отчетов (заполняет управление по внеучебной работе)
6.	Количество студентов (не приведённый контингент)	определяется деканом
7.	Доход от привлеченных средств за счет студентов, обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг (далее – коммерческие студенты), млн. руб.	определяется деканом

Отчёт «Показатели декана»

Ограничение по общей сумме денежных средств

№	Показатель	Методика расчёта
1.	Учебно-методическая обеспеченность основных образовательных программ, закрепленных за факультетом (ЭИОС)	определённый балл за каждый процент обеспеченности
2.	Учебно-методическое обеспечение дополнительных образовательных программ, реализуемых на факультете	определённый балл за каждый процент обеспеченности
3.	Реализация массовых открытых онлайн курсов (МООК), разработанных сторонними организациями, в образовательный процесс	определённый балл за выполнение дорожной карты[5]
4.	Средний балл ЕГЭ, поступивших на первый курс на образовательные программы факультета	определенный балл за каждый процент прироста
5.	Трудоустройство выпускников факультета	определённый балл за каждый процент трудоустройства выше порогового в 75%
6.	Доля иностранных студентов (приведённый контингент)	определённый балл за каждый процент
7.	Доход от привлеченных средств за счет коммерческих студентов (млн. руб.)	определённый балл за каждый млн. руб.
8.	Количество студентов (не приведённый контингент)	определённый балл за каждого студента
9.	Сохранность контингента студентов бакалавриата	определенный балл за выполнение порогового уровня Программы стратегического развития ОмГПУ

[5] 2021 – 1; на 2022 и последующие годы согласно стратегическим показателям кафедры в системе «Планирование и отчетность»

10.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 44.00.00	определенный балл за каждый процент
11.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 38.00.00	определенный балл за каждый процент
12.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 09.00.00	определенный балл за каждый процент
13.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 37.00.00	определенный балл за каждый процент
14.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 39.00.00	определенный балл за каждый процент
15.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 42.00.00	определенный балл за каждый процент
16.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 54.00.00	определенный балл за каждый процент
17.	Соотношение ДПО/(БС+Маг) по видам экономической деятельности, соответствующих УГСН 51.00.00	определенный балл за каждый процент

Количество баллов в отчётах группы В, набранное научно-педагогическим работником, рассчитывается автоматически по формуле:

$$Б_i^B = \sum_{k=1}^{m} Б_{ik}^B = \sum_{k=1}^{m} C_k \cdot КД_k ,$$

$Б_{ik}^B$ – количество баллов, набранных i-ым научно-педагогическим работником за k-ый показатель, C_k – стоимость в баллах k-го показателя, $КД_k$ – количество доказательств по k-му показателю, m – количество показателей в группе.

Подтверждать документально необходимо только мероприятия у заместителя декана.

Примечание 1: Доход от привлеченных средств за счет коммерческих студентов, определенный заместителем декана факультета, должен быть равен общему доходу от привлеченных средств за счет коммерческих студентов по факультету.

Примечание 2: Количество студентов, определенное заместителям декана факультета, должно быть равно общему количеству студентов на факультете и может корректироваться раз в семестр.

Группа показателей Г.
Отчёт «Стратегические проекты»

Уровень участия в стратегическом проекте определяет руководитель проекта. Балл рассчитывается автоматически в процентах от балла руководителя проекта, который устанавливается ректором ОмГПУ, не чаще одного раза в месяц:

Уровень участия	Количество баллов
Для руководителя проекта, согласовывается ректором: – высокий уровень загруженности; – средний уровень загруженности; – низкий уровень загруженности; – разовое участие; – 0 уровень загруженности	Устанавливается ректором ОмГПУ
Для участников балл определяется руководителем проекта	Определяется руководителем проекта, исходя из уровня загруженности участника

Общее количество баллов по отчёту «Стратегические проекты» рассчитывается как сумма баллов по всем проектам:

$$Б_i^Г = \sum_{g=1}^{G} Б_{ig}^Г ,$$

где $Б_{ig}^Г$ – количество баллов, набранных i-ым научно-педагогическим работником в каждом из G стратегических проектах.

Группа показателей Д.
Отчёт «Воспитательная работа и социальная активность»

Показатель	Методика расчёта
Воспитательная и общественная работа	
Реализация рабочей программы воспитания	в соответствии с планом воспитательной работы с учётом количества участников, уровня мероприятия, формата проведения и доли участия
Внешняя социальная активность (участие в комиссиях, советах региона по направлению ректората)	определенный балл (разовое / систематическое участие/ председатель предметной комиссии ЕГЭ)
Продвижение ОмГПУ в СМИ и социальных сетях	
Формирование внешнего положительного имиджа ОмГПУ в региональных и федеральных СМИ	определённый балл за публикации в региональных и федеральных СМИ
Продвижение активной группы/сообщества в социальных сетях	определённый балл в зависимости от динамики развития группы / сообщества

Количество баллов показателя «Реализация рабочей программы воспитания» рассчитывается с учетом уровня мероприятия (A) (внутривузовский, региональный, всероссийский, международный), количества участников (B), технологии проведения (C) (офлайн, онлайн) и долей участия (D). Общий балл определяется по формуле:

$$Б_{BPi}^Д = \sum_{k=1}^{m} Б_{ik}^Д = \sum_{k=1}^{m} (A_k + B_k) \cdot C_k \cdot D_k$$

Количество баллов показателя «Внешняя социальная активность» и «Формирование внешнего положительного имиджа ОмГПУ в региональных и федеральных СМИ», набранное научно-педагогическим работником, рассчитывается автоматически по формуле:

$$Б^{Д}_{СИi} = \sum_{k=1}^{m} С_{СИ} \cdot КД_{СИk} ,$$

$С_{СИ}$ – стоимость в баллах показателя, $КД_{СИk}$ – количество доказательств по показателю, m – количество доказательств.

Количество баллов показателя «Продвижение активной группы/сообщества в социальных сетях» рассчитывается с учетом динамики сообщества (P_k): P_1 – количества уникальных просмотров (не менее +5%), P_2 – охвата аудитории (не менее +20%), P_3 – прироста новых подписчиков (не менее +10%); информационного наполнения: P_2 – видеоролик (не менее 3 в месяц), P_4 – посты (не менее 5 в месяц), P_5 – «сторис» (не менее 5 в месяц), P_6 – контакты с пользователями (не менее 20%). Общий балл определяется по формуле:

$$Б^{Д}_{Р} = \sum_{k=1}^{6} С_{Рk} \cdot Р_k$$

где $С_{Рk}$ – стоимость в баллах показателя.

Общее количество баллов по отчёту «Воспитательная работа и социальная активность» рассчитывается как сумма баллов по всем показателям:

$$Б^{Д}_{i} = Б^{Д}_{ВРi} + Б^{Д}_{СИi} + Б^{Д}_{Р}$$

Показатели отчёта «**Воспитательная работа и социальная активность**» заполняются не менее 2 раз в год и подтверждаются документально.

Группа показателей Е.
Отчёт «Научные лаборатории»

Список участников	Количество баллов
– Формируется в соответствии с представлением руководителя научной лаборатории	Устанавливается по представлению руководителя научной лаборатории на основе оценки эффективности работы участника, утверждается проректором по научной работе

Показатели отчёта «**Научная лаборатория**» заполняются по представлению руководителя.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников ОмГПУ

Лист определения
квалификационного уровня работника в соответствии с
Положением об оплате труда работников ОмГПУ

1. Фамилия, имя, отчество _____

2. Занимаемая должность
(для работников) _____

3. Опыт работы по специальности или опыт работы, соответствующий должностным обязанностям по должности, на которую принимается работник (при приеме)

Стаж работы		Квалификационный уровень
до 1 года		1
от 1 года до 3 лет		2
от 3 лет до 5 лет		3
более 5 лет		4

Указание должности, количества отработанных лет и должностных обязанностей:
_____
_____
_____

4. Стаж работы в аналогичной должности (для работников ОмГПУ)

Стаж работы		Квалификационный уровень
до 1 года		1
от 1 года до 3 лет		2
от 3 лет до 5 лет		3
более 5 лет		4

5. Уровень образования _____
(общее, среднее профессиональное, высшее)

Руководитель
структурного подразделения _____ _____
ФИО подпись

Работник отдела кадров _____ _____
ФИО подпись

Работник ОмГПУ_____ _____ «__»_____ 20___ г.
ФИО подпись