



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ
СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ"

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ФГБОУ ВО «ДОННАСА»

И.М. Зайченко

«24» октября 2024 г.

Ввести в действие с:

«01» января 2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА
И АРХИТЕКТУРЫ»**

Принято:

Решением Ученого совета
ФГБОУ ВО «ДОННАСА»

Протокол № 2 от
«27» сентября 2024 г.

Утверждено

Конференцией работников и
обучающихся

ФГБОУ ВО «ДОННАСА»

Протокол № 1-10/24
от «24» октября 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Название раздела	стр.
Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Порядок и условия оплаты труда работников	5
Раздел 3	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	8
Раздел 4	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	11
Раздел 5	Условия оплаты труда ректора Академии, проректоров, президента Академии и главного бухгалтера	20
Раздел 6	Другие вопросы	22
Раздел 7	Принятие и внесение изменений в Положение	22

1. Общие положения об оплате труда

1.1. Настоящее положение об оплате труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская национальная академия строительства архитектуры» (далее – ФГБОУ ВО «ДОННАСА», Академия) разработано с учетом рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджет примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 г. № 425н, в редакции приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 г. № 103н, с целью определения системы оплаты труда работников и руководителей учреждений.

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

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы надбавок стимулирующего характера премирования, устанавливаются локальными нормативными актами Академии в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет всех видов финансового обеспечения.

1.4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Академии о выплатах социального характера.

1.5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Академии, в том числе по совместительству. Оплата труда работников Академии, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной

рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должности.

1.6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству может выполняться в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

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

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

1.9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда Академии (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822;
- Перечня видов стимулирующего характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 (далее – Перечень видов стимулирующего характера);
- Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА»;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней

комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- мнения представительного органа работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА»;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее — ПКГ), приведенным в приложении к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями, внесенными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.06. 2016 г. № 755.

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

2.5. Установление разных размеров окладов (повышающих коэффициентов, образующих новый оклад) по одной должности не допускается.

2.6. Базовые размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням)

приведены в приложении к Положению.

2.7. Оклады, ставки заработной платы пересматриваются Академией в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, ставок заработной платы, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

2.8. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Академии, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10—20 % ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

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

2.10. В положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА», разрабатываемом Академией (включая филиалы), предусматриваются конкретные размеры окладов ставок заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», и подлежат соответствующей корректировке, в случае внесения изменений в указанный федеральный закон. С учетом финансового обеспечения Академии может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

2.10. Оплата труда научных работников Академии устанавливается с учетом примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

2.11. Оплата труда медицинских работников Академии устанавливается с учетом примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания».

2.12. Оплата труда работников культуры и искусства учреждений устанавливается с учетом примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов,

музеев и прочих объектов культуры».

2.13. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные данным Положением.

2.14. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные данным Положением.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

3.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам Академии осуществляются следующие выплаты компенсационного характера (далее — Перечень видов выплат компенсационного характера):

- надбавки по районному коэффициенту;
- доплаты за выполнение дополнительной работы:
- доплаты за совмещение должностей;
- доплаты за расширение зон обслуживания;
- доплаты за увеличение объема работы;
- доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) иной дополнительной работы наряду с работой, определенной трудовым договором;
- доплаты за сверхурочную работу;
- надбавки и доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- надбавки за работу в ночное время;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

3.3. Оплата труда работников Академии, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 % оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.4. Повышение оплаты труда работникам Академии, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок осуществления которой устанавливается Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О

специальной оценке условий труда».

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

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

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

3.6. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся доплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью Академии по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями.

3.7. К дополнительным работам педагогических работников относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

3.8. Повышение оплаты труда (надбавка) за работу в ночное время производится работникам Академии за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.9. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Академии устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и с учетом отраслевого соглашения, трудовыми договорами.

3.10. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, надбавки и

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Академии устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Работникам устанавливается надбавка в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и (или) доплата в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

За сверхурочную работу работникам устанавливается доплата:

- за первые 2 часа сверхурочной работы – в размере 150% часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы - в размере 200% часовой ставки.

По результатам года, количество сверхурочных часов не должно превышать более 120 часов в год.

По желанию работника вместо указанных доплат ему может предоставляться дополнительное время отдыха не меньше времени, отработанного сверхурочно.

3.12. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами Выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 г. № 408н.

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

3.14. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.15. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их

осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Академии за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Академии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за сложность и напряженность в работе;
- выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;

4.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера носит закрытый характер, установление на локальном уровне иных видов выплат стимулирующего характера не допускается.

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

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

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

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором,

соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников Академии устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

4.9. С целью оценки эффективности деятельности работников Академии определяет порядок количественной и (или) качественной оценки результативности труда работников и критерии назначения выплат стимулирующего характера.

4.10. Перечень количественных показателей оценки результативности труда работников определяется Академией самостоятельно с учетом норм данного Положения.

4.11. Для количественных показателей оценки результативности труда работников Академии вправе определить критерии качества результатов труда.

4.12. Показатели оценки эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности Академии, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

4.13. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в данном Положении, для педагогических и научных работников рекомендуется учитывать:

1) для выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

- достижения показателей эффективности деятельности педагогических и научных работников по итогам количественной и качественной оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

- участие в экспертной деятельности;

- наставничество; научное руководство;

- осуществление образовательной деятельности;

- привлечение финансирования;

- период адаптации к профессиональной деятельности;

2) для выплат за качество выполняемых работ, в том числе:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (от 3-10 лет – до 10 % от базового оклада; от 10-20 лет – до 20% от базового оклада; свыше 20 лет – до 30% от базового оклада) в пределах фонда оплаты труда;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

4.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности педагогических и научных работников по итогам количественной и качественной оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений назначаются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.15. Количественными показателями результативности образовательной деятельности могут являться:

- число разработанных учебно-методических комплексов;
- количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;
- число выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);
- число подготовленных студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- число организованных профориентационных мероприятий;
- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым учреждением направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей;
- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

4.16. Критериями качества результатов образовательной деятельности могут являться:

- уровень трудоустройства выпускников;
- доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);
- число положительных отзывов о работе выпускников учреждения от работодателей в течение года после выпуска;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;
- своевременность достижения запланированных результатов;
- иные критерии качества результатов образовательной и научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

4.17. Количественными показателями результативности научной деятельности могут являться:

- число публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;
- общее число опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности учреждения;
- количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
- число выпусков научных журналов;
- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
- число выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
- иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

4.18. Критериями качества результатов научной деятельности могут являться:

- цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;
- наличие государственной регистрации и правовой охраны в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также использование результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;
- иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

4.19. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в

экспертной деятельности устанавливаются научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

4.20. Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников могут являться:

- количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;
- количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 23.08.1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;
- иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

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

4.22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты за научное руководство устанавливаются педагогическим и научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями Академии, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство научно-квалификационными работами аспирантов.

4.23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научным работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программам ординатуры, дополнительным профессиональным программам — программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

В Академии также разрабатываются меры и механизмы материального стимулирования научно-педагогических работников кафедр (структурных подразделений) Академии, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

4.24. Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников могут являться:

- количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной

(преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

- количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

- число разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

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

4.26. Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением:

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

4.27. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются педагогическим и научным работникам до 35 лет, получившим высшее образование, но имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые специалисты), а также педагогическим и научным работникам в возрасте до 35 лет, имеющим ученую

степень кандидата наук (далее - молодые ученые).

4.28. Доплата за выполнение программ развития в части достижения целевых показателей (индикаторов по повышению доли научно-педагогических работников в возрасте до 39 лет).

4.29. Надбавки из чиста профессорско-преподавательского состава за работу в особых условиях, связанных с необходимостью индивидуального подхода к обучающимся при реализации учебного плана с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий - в размере 10% надбавки.

4.30. Молодым специалистам в течение 3 лет после получения профессионального образования рекомендуется устанавливать ежемесячную надбавку в размере 10-20 % оклада, а имеющим диплом с отличием — в размере 20-30 % оклада.

4.31. Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени кандидата наук рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20 % оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим пунктом, рекомендуется сохранять за работником право на получение надбавки.

4.32. Педагогическим, научным и административным работникам могут устанавливаться выплаты за качество выполняемых работ по персональному повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности. Порядок определения персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности устанавливается Приказом ректора Академии в пределах фонда оплаты труда.

Повышающий коэффициент определяется Приказом Ректора Академии и устанавливается в пределах фонда оплаты труда, и может пересматриваться не чаще чем 1 раз в год и может включать в себя категории должностей, к которым применяется повышающий коэффициент.

4.33. При определении персонального повышающего коэффициента для педагогических и научных работников к окладу по занимаемой должности могут быть учтены следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий, при условии соответствия государственных (ведомственных) наград, других почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

- наличие звания «заслуженный» (строитель, архитектор, учитель, работник образования и т.д. – 20% от оклада); за наличие спортивного звания

«заслуженный» (тренер – 30% от оклада, мастер спорта – 10% от оклада).

- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;

- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», наличие ученой степени, ученого звания;

- наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется учреждением самостоятельно.

4.34. Педагогическим и научным работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Порядок определения стажа работы, выслуги лет устанавливается учреждением самостоятельно.

4.35. Соглашениями и локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых специалистов и молодых ученых.

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

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда педагогического или научного работника и прочего персонала;

- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим или научным работником подразделения (научной группы);

- при достижении показателей результативности учреждения.

4.37. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

4.38. Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

4.39. Премияльные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении

показателей и критериев оценки эффективности труда.

4.40. Локальным нормативным актом Академии, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

4.41. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

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

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

4.43. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

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

работников.

4.45. При осуществлении выплат стимулирующего характера рекомендуется также учитывать:

а) для работников Академии, осуществляющих трудовую деятельность по рабочим специальностям:

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

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

- другие показатели и условия;

б) для административно-управленческого персонала Академии;

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

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

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

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

- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- непрерывный стаж работы в Академии (от 3 лет непрерывного стажа);

- другие показатели и условия.

Данные выплаты определяются локальными актами Академии, в пределах финансового обеспечения учреждения.

5. Условия оплаты труда ректора Академии, проректоров, президента Академии и главного бухгалтера

5.1 Условия оплаты труда ректора Академии определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.06.2013 г. № 329.

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

5.3. Оклад президента Академии определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации с учетом соответствующего представления руководителя учреждения в размере не менее 70 % должностного оклада руководителя учреждения и указывается в трудовом договоре президента учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

5.4. Оклады проректоров и главного бухгалтера Академии устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя Академии.

5.5. Ректору Академии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

5.7. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору Академии по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

5.8. Ректору Академии устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с данным Положением в зависимости от условий труда.

5.9. Заместители руководителя Академии, президент Академии и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного стимулирующего характера в соответствии с Положением в зависимости от условий труда.

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

6. Другие вопросы

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

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

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

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

6.4. Условия выплаты материальной помощи президенту Академии, заместителям руководителя Академии, главному бухгалтеру Академии и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Академии с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Решение об оказании материальной помощи президенту Академии, заместителям руководителя Академии, главному бухгалтеру Академии и работникам принимается ректором Академии на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

6.6. Работникам Академии могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

7. Принятие и внесение изменений в Положение

7.1. Основанием для внесения изменений могут быть изменения условий деятельности Академии в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения работников, администрации

или профсоюзной организации Академии.

7.2. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения направляются для рассмотрения в Департамент экономики и финансов. Департамент экономики и финансов по результатам рассмотрения подготавливает проект изменений в настоящее Положение, которые принимаются Ученым советом ФГБОУ ВО «ДОННАСА» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией работников в порядке ст.372 ТК РФ и утверждаются приказом ректора Академии.

Согласовано:

Первый проректор

В.Г. Севка

Проректор

Е.П. Чучко

Проректор

В.Ф. Мущанов

Проректор

А.Б. Косик

Проректор

О.В. Веретенникова

Директор Управления
ФЭиСП – главный бухгалтер

В.П. Тищенко

Председатель первичной
профсоюзной организации

Ю.А. Новичков

Начальник отдела кадров

А.С. Лаевский

Юрисконсульт

М.А. Тахтарова

