

**Основные аспекты примерного
положения об оплате труда
работников федеральных
государственных бюджетных и
автономных учреждений,
подведомственных
Министерству науки и высшего
образования Российской
Федерации**

**(Приказ Минобрнауки РФ № 195 от
14.03.2024)**



**НГТУ
НЭТИ**

**Новосибирский государственный
технический университет НЭТИ**

Янпольский Василий Васильевич
первый проректор

Заседание ученого
совета 30.10.2024

Краткий анализ оплаты труда сотрудников НГТУ в период 2021-2024 гг.

	% индексации ФОТ	Период индексации
2021	4	с 01.10.2021
2022	4+10+4	с 01.02.2022, с 01.04.2022, с 01.10.2022
2023	5,5	с 01.10.2023
2024	5,1	с 01.10.2024

Изменение фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда сотрудников НГТУ из ГЗ		
	Сумма расходов, руб.	ФОТ, руб.
2021	1 398 091 394	1 216 219 291
2022	1 588 611 933	1 387 187 347
2023	1 670 889 699	1 443 596 374
2024	1 767 598 798	1 491 645 880

Доля расходов из ГЗ на оплату труда сотрудников составляет 85 %

Фонд оплаты труда сотрудников НГТУ из ГЗ и внебюжета	
2021	1 691 396 476
2022	1 931 868 093
2023	2 302 413 446
2024	2 423 776 417

Фонд оплаты труда сотрудников НГТУ с учетом выплат по грантам, х/д и ДПО	
2021	1 772 008 251
2022	2 178 148 479
2023	2 483 856 782
2024	2 653 187 399

Доля расходов на оплату труда сотрудников составляет 67 % из общего бюджета НГТУ

В августе 2024 г. НГТУ вошел в число университетов по реализации пилотного проекта Министерства науки и высшего образования Российской Федерации совместно с Минтрудом России по внедрению новой системы оплаты труда профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников. Для реализации пилотного проекта выбраны 5 регионов.

ВЫПОЛНЕНИЕ МАЙСКИХ УКАЗОВ ПРЕЗИДЕНТА РФ ПО СРЕДНЕЙ ЗП

Дорожная карта	Год	Среднерегиональная зарплата, руб.	200%
	2023	52 493	104 986
	2024	62 060	124 120

Научные работники	Процент выполнения ДК	
	2023	2024
1 квартал	266	221
1 полугодие	277	232
9 месяцев	282	242
12 месяцев	299	

ППС	Процент выполнения ДК	
	2023	2024
1 квартал	200,3	179
1 полугодие	201,6	178
9 месяцев	206,8	182
12 месяцев	210,7	

При оценке соотношения заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, и средней заработной платы в регионе учитывается вся заработная плата, **полученная работником за счет всех источников** (Распоряжение Правительства РФ №2190-р от 26 ноября 2012 г. «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»).

Нормативные документы, регламентирующие внесение изменений в действующее положение об оплате труда

1. Приказ от 14 марта 2024 г. N 195 Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству науки и высшего образования российской федерации, по виду экономической деятельности «Образование».
2. Письмо МН-18/1109-АО от 05.08.2024. «Разъяснения по вопросам разработки положений об оплате труда в учреждениях, подведомственных Минобрнауки России».
3. Рекомендации Минобрнауки России подведомственным учреждениям привести положения об оплате труда в соответствие с Примерными положениями по видам экономической деятельности в срок до 1 января 2025 года.

Основные аспекты Примерного положения об оплате труда

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.
3. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников.
8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников **не может быть меньше заработной платы** (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников **рекомендуется** направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера...).
13. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат**. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ)... **Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложении к Положению.**

14. Оклады, ставки заработной платы **пересматриваются учреждением 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. **С учетом Финансового обеспечения учреждением может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.**

17. В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением (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 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.**

МРОТ с 01.01.2025 года составит 22 440 руб. (без РК)

Выдержка из приложения Примерного положения «Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням)»

6. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
6.1	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	27 100

Изменение базовых окладов

Название ПКГ	на 01.10.2021	на 01.02.2022	на 01.10.2022	на 01.10.2023	на 01.01.2025
1. ППС	23 300	24 300	25 272	26 662	28 100
2. СУЗ	10 500	11 000	11 440	12 070	23 000
3. Руководители	15 700	16 400	17 056	17 995	28 100
4. Специалисты	10 300	10 800	11 232	11 850	24 000
5. Рабочие	8 900	9 300	9 672	10 204	22 500
6. Культура	10 300	10 800	11 232	11 850	23 000
7. Мед.работники	10 100	10 600	11 024	11 631	23 000
8. Научные работники	22 300	23 200	24 128	25 456	28 100

Квалификационный уровень	Должность	Ученая степень	Ученое звание	Оклад	
				До изменения	После изменения
1	Ассистент, преподаватель			26 662,00	28 100,00
2	Старший преподаватель			31 196,00	32 877,00
3	Доцент	к.н. или PhD	доцент	41 327,00	43 555,00
4	Профессор	д.н.	профессор	53 324,00	56 200,00

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера (в соответствии с Перечнем).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

36. 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 выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

38. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления *устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.*

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

41. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

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

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

Премиальные 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 эффективности деятельности.

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

При этом рекомендуется учитывать:

- а) количественные показатели результативности образовательной деятельности (пример: количество разработанных учебно-методических комплексов; количество изданных учебников, учебных пособий, монографий);
- б) критерии качества результатов образовательной деятельности (пример: своевременность достижения запланированных результатов);
- в) количественные показатели результативности научной деятельности (пример: количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования);
- г) критерии качества результатов научной деятельности (пример: цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными).

49. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за **привлечение финансирования** рекомендуется устанавливать педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

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.

50. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности рекомендуется **устанавливать педагогическим работникам до 35 лет включительно**, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по 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 педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования рекомендуется устанавливать **ежемесячную выплату в размере 10-20 % оклада**, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30% оклада.

Молодым ученым **в течение 3 лет** после присуждения ученой степени рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату **в размере 10-20% оклада**. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем рекомендуется сохранять за работником право на получение надбавки в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

51. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать педагогическим работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом могут быть учтены следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации
- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом [от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ](#) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";
- наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный».....;
- наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется учреждением самостоятельно.

52. Педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно.

53. Коллективным договором, соглашениями, 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 педагогических работников и молодых ученых.

54. Премииальные выплаты по итогам работы рекомендуется назначать с учетом индивидуальных результатов труда каждого педагогического работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда педагогического работника;
- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим работником подразделения;
- при достижении показателей эффективности деятельности учреждения.

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

56. 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 **как 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.

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

Предложения по организации работы по изменению положения об оплате труда работников НГТУ

№	Наименование работ	Срок выполнения	Ответственное подразделение
1	Подготовка проекта положения	до 20.11.2024	Бюджетный комитет
2	Рассмотрение проекта положения в подразделениях НГТУ	до 26.11.2024	Подразделения НГТУ
3	Рассмотрение предложений по корректировке проекта положения на Ученом совете НГТУ	27.11.2024	Ученый совет НГТУ
4	Подготовка и проведение конференции	до 20.12.2024	Секретариат Ученого совета НГТУ совместно с Профсоюзным комитетом преподавателей и сотрудников

**Основные аспекты примерного
положения об оплате труда
работников федеральных
государственных бюджетных и
автономных учреждений,
подведомственных
Министерству науки и высшего
образования Российской
Федерации**

**(Приказ Минобрнауки РФ №195 от
14.03.2024)**



**НГТУ
НЭТИ**

**Новосибирский государственный
технический университет НЭТИ**

Янпольский Василий Васильевич
первый проректор

Заседание ученого
совета 30.10.2024