



МИНТРАНС РОССИИ
РОСМОРРЕЧФЛОТ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования
«Волжский государственный университет
водного транспорта»
(ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

П Р И К А З

05.11.2025 № 220

г. Нижний Новгород

**О вводе в действие Положения об оплате
труда"**

В рамках совершенствования локальной нормативной документации, совершенствования оплаты труда работников и в соответствии с решением Ученого совета от 30.10.2025 г. Протокол №2

п р и к а з ы в а ю:

1. Ввести с 01.11.2025 г в действие « » СК-Е.01.1-7.1-16.01-01-2025 версия 4 (далее – Положение).

2. Признать утратившими силу:

Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО "ВГУВТ" СК-Е.01.1-7.1-16.69-2024 версия 3, Приказ №207 от 01.10.2024 «О вводе в действие положения о виде деятельности», Приказ №58 от 04.03.2025 «О внесении изменений в приказ от 01.10.2024 №207,

Положение об оплате и стимулировании труда работников ФГБОУ ВО «ВГУВТ» СК-Е.01.1-7.1-08.10-2020 версия 03, Приказ №207 от 30.12.2020 «О вводе в действие положения»,

Положение о системе поощрения работников ФГБОУ ВО «ВГУВТ» СК-Е.01.1-6.2.3.-04.01-2013 версия 01, Приказ №26 от 10.02.2014 «О вводе в действие Положения о системе поощрения работников ФГБОУ ВО «ВГУВТ»», Приказ №220 от 07.02.2022 «О внесении изменений в Положение о системе поощрения работников ФГБОУ ВО «ВГУВТ»»

3. Отделу документационного обеспечения (Авдониная А.В.) организовать учет и хранение документа.

4. Управлению информационных технологий (Тарасов И.М.) актуализировать положение в АСУ 1С Документооборот, обеспечить размещение электронной версии положения на сайте ФГБОУ ВО «ВГУВТ».

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

И.К. Кузьмичев



ПОЛОЖЕНИЕ О ВИДЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

СК-Е.01.1-7.1-16.01-01-2025



Содержание

1.	Назначение и область применения	4
2.	Ответственность	4
3.	Контроль соблюдения	4
4.	Нормативные документы	5
5.	Термины и определения	9
6.	Сокращения (аббревиатуры)	10
7.	Содержательная часть положения	11
7.1.	Общие сведения о порядке действия	11
7.2.	Графическое описание	35
7.3.	Иные сведения	35
8.	Изучение	35
9.	Архивирование	36
10.	Актуализация	36
11.	Отмена действия	36
12.	Изъятие из обращения и уничтожение	36
13.	Дополнительные указания	36
14.	Рассылка	37
15.	Приложения	37

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		3	40



1. Назначение и область применения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волжский государственный университет водного транспорта» (далее – ФГБОУ ВО «ВГУВТ», университет), установление размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням, стимулирующих и компенсационных выплат, а также учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда педагогических работников, научных работников, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

1.2. Требования настоящего положения обязательны для всех подразделений университета, функции которых связаны с участием в регламентируемых им процедурах.

1.3. Настоящее положение входит в состав документов, обеспечивающих функционирование процесса 3.1 «Управление персоналом».

2. Ответственность

2.1. Ответственность за разработку и согласование настоящего положения несет проректор по экономической деятельности и информационной политике.

2.2. Ответственность за применение настоящего положения несут работники университета, функции которых распространяются на деятельность, им регламентируемую.

2.3. Распределение ответственности и полномочий структурных подразделений и должностных лиц университета при выполнении работ, регламентируемых настоящим положением – в соответствии с разделом 7.

3. Контроль соблюдения

Контроль соблюдения настоящего положения осуществляется ректором университета.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		4	40



4. Нормативные документы

Настоящее положение разработано на основании следующих нормативных документов.

4.1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

4.2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.3. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

4.4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.5. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

4.6. Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

4.7. Постановление Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 №436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

4.8. Постановление Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 №540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.9. Приказ Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

4.10. Приказ Минобрнауки России от 14.03.2024 № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		5	40



высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование».

4.11. Приказ Минобрнауки России от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки».

4.12. Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

4.13. Приказ Минобрнауки России от 08.04.2025 № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам».

4.14. Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

4.15. Приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

4.16. Приказ Минобрнауки России от 05.08.2021 № 714 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников».

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		6	40



4.17. Нормативные правовые акты Минздравсоцразвития РФ:

- приказ от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- приказ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказ 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»;
- приказ 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»;
- приказ от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;
- приказ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- приказ от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;
- приказ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		7	40



- приказ от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
 - приказ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;
 - приказ от 08.08.2008 № 391н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников морского транспорта»;
 - приказ от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;
 - приказ от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;
 - приказ от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».
- 4.18. Приказ Минтруда России от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечней видов профессиональной деятельности)».
- 4.19. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».
- 4.20. Приказ Росморречфлота от 26.11.2008 № 93 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Росморречфлота, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».
- 4.21. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр).
- 4.22. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		8	40



4.23. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

4.24. Иные нормативные правовые акты Российской Федерации.

4.25. Устав ФГБОУ ВО «ВГУВТ».

4.26. Коллективный договор ФГБОУ ВО «ВГУВТ».

4.27. Иные локальные нормативные акты.

5. Термины и определения

В настоящем положении нашли применение следующие термины с соответствующими определениями.

5.1. Административно-управленческий персонал - это работники, которые осуществляют общее руководство организацией и ее структурными подразделениями, а также выполняют административные функции. Перечень работников, которых можно отнести к административно-управленческому персоналу, утверждается ведомственными нормативными актами, исполнительными органами государственной власти субъекта РФ, местной администрацией, локальными нормативными актами.

5.2. Вспомогательный персонал - работники, выполняющие вспомогательные функции, связанные с обеспечением эффективного функционирования университета.

5.3. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.4. Компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера.

5.5. Молодые педагогические работники, молодые научные работники (молодые ученые) - работники до 35 лет включительно, имеющие ученую степень, либо получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятые на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		9	40



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

5.7. Педагогические работники СПО - педагогические работники подразделений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.

5.8. Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.9. Профессорско-преподавательский состав включает в себя профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов, а также директоров институтов и заведующих кафедрами.

5.10. Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.11. Стимулирующие выплаты - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

5.12. Учебно-вспомогательный персонал - это работники, обеспечивающие обслуживание процесса образования, занятые подготовкой, обработкой документов и отчетов, представлением необходимой организационно-информационной помощи обучающимся.

5.13. Эффективный контракт - трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

6. Сокращения (аббревиатуры)

В настоящем положении применяются следующие сокращения:

АУП - административно-управленческий персонал;

ВП - вспомогательный персонал;

ПКГ - профессиональная квалификационная группа;

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		10	40



ППС - профессорско-преподавательский состав;
ПР - педагогические работники;
СПО - среднее профессиональное образование.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		11	40



7. Содержательная часть положения

7.1. Общие сведения о порядке действия

7.1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, приказом Минтранса России от 29.05.2017 № 199 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведении Министерства транспорта Российской Федерации, по видам экономической деятельности», приказом Росморречфлота от 26.11.2008 № 93 «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Росморречфлота, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

7.1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда профессорско-преподавательского состава, педагогических работников, научных работников, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции в университете.

7.1.3. Заработная плата работников университета состоит из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням, стимулирующих и компенсационных выплат.

7.1.4. Фонд оплаты труда работников университета формируется за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

7.1.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, в соответствии с подпунктом «н» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		12	40



года и на перспективу до 2036 года».

7.1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников университета как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

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

Работникам, замещающим должности по совместительству, выплата за непрерывный стаж не устанавливается.

7.1.7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером установленного размера почасовой оплаты труда.

7.1.8. Размер ставки почасовой оплаты учебной нагрузки устанавливается исходя из годового заработка работника по месту работы, предусматривающему выполнение учебной нагрузки (основное место работы или совместительство) пропорционально размеру занимаемой ставки, но из расчета не более 1,00 ставки и исчисляется в соответствии с требованиями ст.139 ТК РФ.

7.1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

7.1.10. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7.1.11. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера),

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		13	40



выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.1.12. 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.

7.1.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, 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.

7.1.14. Размеры окладов, ставок заработной платы работников университета устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням ПКГ. С ростом квалификационного уровня ПКГ работника, увеличивается размер оклада (ставки заработной платы).

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

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

7.1.17. Оклады руководителей структурных подразделений (в том числе филиалов), заместителей руководителей структурных подразделений (в том числе филиалов) и главных бухгалтеров филиалов устанавливаются на 10-30% ниже оклада непосредственного руководителя структурного подразделения (в том числе филиалов).

7.1.18. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням) устанавливаются приказами ректора университета. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням) подлежат индексации в соответствии с порядком, установленным законодательством для бюджетных организаций и учреждений.

7.1.19. Согласно квалификационным характеристикам лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		14	40



рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

7.1.20. Работникам, занимающим аналогичные должности, в соответствии со статьей 22 ТК РФ устанавливается равная оплата за труд равной ценности.

7.1.21. С учетом условий труда работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, а также выплаты стимулирующего характера.

7.1.22. Аттестация работников проводится с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и регулируется Положением об аттестации работников ФГБОУ ВО «ВГУВТ».

7.1.23. Порядок и условия оплаты труда работников высшего и дополнительного профессионального образования.

7.1.23.1. Размеры окладов работников высшего и дополнительного профессионального образования устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» приказом ректора университета.

7.1.23.2. Педагогическим работникам, занимающим должности ППС, устанавливаются следующие надбавки:

- за ученую степень кандидата наук,
- за ученую степень доктора наук;
- за ученое звание доцента,
- за ученое звание профессора,
- за звание научный сотрудник,
- за стаж.

При увольнении работника непрерывность стажа в университете сохраняется за ним в течении месяца.

Размеры надбавок работникам высшего и дополнительного профессионального образования устанавливаются приказом ректора университета с учетом наличия финансового обеспечения.

Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.1.23.3. Персональная доплата может быть установлена ПР, занимающему должность ППС, с учетом уровня его профессиональной подготовленности,

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		15	40



сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Основаниями для установления персональной доплаты ПР, относимым к ППС могут являться (все или несколько оснований):

- непрерывный стаж работы в университете не менее 10 лет;
- наличие правительственных наград, званий;
- высокая интенсивность работы;
- регулярное выполнение научно-исследовательских работ;
- наличие рабочих дипломов по профессиям судоводителя, судомеханика, электромеханика, радиоспециалиста;
- достижение высоких результатов в области инновационной деятельности;
- активная воспитательная и профориентационная деятельность;
- прочие выдающиеся достижения.

Размеры персональных доплат к окладу работникам, занимающим должности ППС, устанавливаются по итогам аттестации работников.

Применение персональной доплаты к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.1.23.4. Молодым ПР, относимым к ППС приказом ректора университета могут быть установлены выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности:

- получившим 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;
- имеющим ученую степень.

Молодым ПР, относящимся к ППС в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10% оклада, имеющим диплом с отличием - в размере 15% оклада.

7.1.24. Порядок и условия оплаты труда работников высшего и дополнительного профессионального образования (кроме ППС).

7.1.24.1. Работникам высшего и дополнительного профессионального образования (кроме ППС) могут быть установлены:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- доплата в абсолютном размере за стаж в сфере образования;
- доплата в абсолютном размере за непрерывный стаж в ФГБОУ ВО

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		16	40



«ВГУВТ»;

- персональная доплата к окладу по результатам аттестации работника.

Решение о введении соответствующих доплат принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение персональной доплаты, а также доплат за стаж в образовании и непрерывный стаж во ФГБОУ ВО «ВГУВТ» не образуют новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

В случае установления работнику неполной ставки трудоустройства, доплата за стаж в сфере образования и доплата за стаж в ФГБОУ ВО «ВГУВТ» рассчитывается пропорционально величине ставки. Применение доплаты за стаж не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.1.24.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам высшего и дополнительного профессионального образования (кроме ППС) в следующем размере:

ПКГ должностей административно-хозяйственного
и учебно-вспомогательного персонала

1 квалификационный уровень	0,15
2 квалификационный уровень	0,25
3 квалификационный уровень	0,35

ПКГ руководителей структурных подразделений

1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,50
5 квалификационный уровень	0,90
6 квалификационный уровень	1,20

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.1.24.3. Работникам высшего и дополнительного профессионального образования (кроме ППС) могут быть установлены следующие доплаты:

- доплата в абсолютном размере за стаж в сфере образования от 1 года и более;
- доплата в абсолютном размере за непрерывный стаж в ФГБОУ ВО «ВГУВТ»;

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		17	40



При увольнении работника непрерывность стажа сохраняется за ним в течении месяца.

- персональная доплата к окладу по результатам аттестации работника.

Решение о введении соответствующих доплат принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В случае установления работнику неполной ставки трудоустройства, доплата за стаж в сфере образования и доплата за стаж в ФГБОУ ВО «ВГУВТ» рассчитывается пропорционально величине ставки. Применение доплаты за стаж не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.1.24.4. Персональная доплата может быть установлена работнику высшего и дополнительного профессионального образования (кроме ППС) с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Основаниями для установления персональной доплаты, в том числе являются:

- непрерывный стаж работы в ФГБОУ ВО «ВГУВТ» не менее 10 лет;
- наличие правительственных наград, званий;
- систематическое повышение квалификации;
- своевременное и качественное выполнение поручений руководства;
- прочие выдающиеся достижения.

Применение персональной доплаты не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемый в процентном отношении к окладу.

Размер персональной доплаты не может превышать величины 1 оклада по должности работника. Размер персональной доплаты устанавливается по результатам аттестации работника.

7.1.25. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок.

7.1.25.1. Оплата труда работников научных исследований и разработок регламентируется приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

7.1.25.2. Работникам сферы научных исследований и разработок могут быть

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		18	40



установлены:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- доплата в абсолютном размере за стаж в сфере образования от 1 года и более;
- доплата в абсолютном размере за непрерывный стаж в ФГБОУ ВО «ВГУВТ»;

При увольнении работника непрерывность стажа сохраняется за ним в течении месяца.

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности научным работникам до 35 лет включительно;

- персональная доплата к окладу по результатам аттестации работника.

Решение о введении соответствующих доплат принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В случае установления работнику неполной ставки трудоустройства, доплата за стаж в сфере образования и доплата за стаж в ФГБОУ ВО «ВГУВТ» рассчитывается пропорционально величине ставки. Применение доплаты за стаж не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.1.25.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам сферы научных исследований и разработок в следующем размере:

ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня

2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,10
4 квалификационный уровень	0,15

ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня

2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08
4 квалификационный уровень	0,10

ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,25
4 квалификационный уровень	0,50
5 квалификационный уровень	0,90

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		19	40



должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

7.1.25.4. Персональная доплата может быть установлена работнику сферы научных исследований и разработок университета с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Основаниями для установления персональной доплаты, в том числе являются:

- непрерывный стаж работы в ФГБОУ ВО «ВГУВТ» не менее 10 лет;
- наличие правительственных наград, званий;
- выполнение научно-исследовательских работ на постоянной основе;
- достижение высоких результатов в области инновационной деятельности;
- активная воспитательная и профориентационная деятельность;
- своевременное и качественное выполнение поручений руководства;
- прочие выдающиеся достижения.

Размер персональной доплаты не может превышать величины 1 оклада по должности работника. Размер персональной доплаты устанавливается по результатам аттестации работника.

Применение персональной доплаты работнику по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.1.25.5. Молодым **научным работникам (молодым ученым)** приказом ректора университета могут быть установлены выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности в размере 10% оклада, имеющим диплом с отличием - в размере 15% оклада.

7.1.26. Порядок и условия оплаты труда работников СПО.

7.1.26.1. Размеры окладов работников СПО устанавливаются на основании отнесения замещаемых ими должностей служащих к соответствующим ПКГ утверждаемых приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

7.1.26.2. Работникам СПО (кроме педагогических работников) могут быть установлены:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- доплата в абсолютном размере за стаж в сфере образования от 1 года и более;
- доплата в абсолютном размере за непрерывный стаж в ФГБОУ ВО

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		20	40



«ВГУВТ»;

При увольнении работника непрерывность стажа сохраняется за ним в течении месяца.

- персональная доплата к окладу по результатам аттестации работника.

Решение о введении соответствующих доплат принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В случае установления работнику неполной ставки трудоустройства, доплата за стаж в сфере образования и доплата за стаж в ФГБОУ ВО «ВГУВТ» рассчитывается пропорционально величине ставки. Применение доплаты за стаж не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.1.26.3. Педагогическим работникам могут быть установлены:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- доплата за стаж устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, коэффициентом от оклада по должности:

Доплата за стаж

от 1 года до 3 лет	0,15
От 3 лет до 5 лет	0,20
От 5 лет до 10 лет	0,25
От 10 лет до 15 лет	0,30
Свыше 15 лет	0,40

- персональная доплата к окладу по результатам аттестации работника.

Решение о введении соответствующих доплат принимается ректором университета с учетом наличия финансового обеспечения.

В случае установления работнику неполной ставки трудоустройства, доплата за стаж в сфере образования и доплата за стаж в ФГБОУ ВО «ВГУВТ» рассчитывается пропорционально величине ставки. Применение доплаты за стаж не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.1.26.4. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам СПО в следующем размере:

ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

1 квалификационный уровень	0,05
2 квалификационный уровень	0,07

ПКГ педагогических работников

1 квалификационный уровень	-
----------------------------	---

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		21	40



2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,10
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, старший методист): - без категории; - 1 категория; - высшая категория	0,15 0,20 0,30
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	0,07
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,15

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу.

7.1.26.5. Персональная доплата может быть установлена работнику СПО с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Основаниями для установления персональной доплаты, в том числе являются:

- непрерывный стаж работы в структурном подразделении СПО университета не менее 10 лет;
- наличие правительственных наград, званий;
- активная воспитательная деятельность;
- интенсивность работы;
- наличие рабочих дипломов по профессиям судоводителя, судомеханика, электромеханика, радиоспециалиста;
- своевременное и качественное выполнение поручений руководства;
- прочие выдающиеся достижения.

Применение персональной доплаты не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемый в процентном отношении к окладу.

Размер персональной доплаты не может превышать величины 1 оклада по должности работника. Размер персональной доплаты устанавливается по результатам аттестации работника.

7.1.26.6. Работникам СПО, замещающим должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками, устанавливаются надбавки: за ученую степень кандидата наук, за ученую степень доктора наук в размере установленными локальными нормативными актами университета.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		22	40



7.1.26.7. С учетом условий труда работникам СПО устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные данным Положением.

7.1.27. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей работников сферы образования), работников культуры, медицинских работников

7.1.27.1. Размеры окладов работников, замещающих должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей работников сферы образования), устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей служащих к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам соответствующих категорий должностей в следующем размере:

ПКГ должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала	
1 квалификационный уровень	-
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,10
4 квалификационный уровень	0,15
5 квалификационный уровень	0,20

Размеры окладов работников культуры устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры окладов медицинских работников устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

7.1.27.2. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей работников сферы образования), работников культуры, медицинских работников могут быть установлены:

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		23	40



- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- доплата в абсолютном размере за стаж в сфере образования от 1 года и более;
- доплата в абсолютном размере за непрерывный стаж в ФГБОУ ВО «ВГУВТ»;

При увольнении работника непрерывность стажа сохраняется за ним в течении месяца.

- персональная доплата к окладу по результатам аттестации работника.

Решение о введении соответствующих доплат принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В случае установления работнику неполной ставки трудоустройства, доплата за стаж в сфере образования и доплата за стаж в ФГБОУ ВО «ВГУВТ» рассчитывается пропорционально величине ставки. Применение доплаты за стаж не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер персональной доплаты не может превышать величины 1 оклада по должности работника. Размер персональной доплаты устанавливается по результатам аттестации работника.

Основаниями для установления персональной доплаты могут быть:

- высокие профессиональные достижения;
- своевременное и качественное выполнение поручений руководства;
- высокая степень сложности и важности выполняемой работы;
- самостоятельность и ответственности при выполнении работы;
- и др.

7.1.28. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, относящихся к категориям работников морского и внутреннего водного транспорта.

7.1.28.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей служащих к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов работников морского и внутреннего водного транспорта устанавливаются на основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 08.08.2008 №391н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников морского транспорта».

7.1.28.2. Рабочим, работникам морского и внутреннего водного транспорта могут быть установлены:

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		24	40



- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- доплата в абсолютном размере за стаж в сфере образования от 1 года и более;
- доплата в абсолютном размере за непрерывный стаж в ФГБОУ ВО «ВГУВТ»;

При увольнении работника непрерывность стажа сохраняется за ним в течении месяца.

- персональная доплата к окладу по результатам аттестации работника.

Решение о введении соответствующих доплат принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В случае установления работнику неполной ставки трудоустройства, доплата за стаж в сфере образования и доплата за стаж в ФГБОУ ВО «ВГУВТ» рассчитывается пропорционально величине ставки. Применение доплаты за стаж не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер персональной доплаты не может превышать величины 1 оклада по должности работника. Размер персональной доплаты устанавливается по результатам аттестации работника.

Размер персональной доплаты не может превышать величины 1 оклада по должности работника. Размер персональной доплаты устанавливается по результатам аттестации работника.

Основаниями для установления персональной доплаты могут быть:

- высокие профессиональные достижения;
- своевременное и качественное выполнение поручений руководства;
- высокая степень сложности и важности выполняемой работы;
- самостоятельность и ответственности при выполнении работы;
- и др.

7.1.28.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении соответствующих работ. Повышающий коэффициент устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года. Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает ректор университета по представлению непосредственного руководителя работника.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 1,0.

7.1.29. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		25	40



7.1.29.1. Должностной оклад ректора, проректоров и главного бухгалтера университета определяется трудовым договором по согласованию с Учредителем.

7.1.29.2. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения.

7.1.29.3. С учетом условий труда ректору, проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.1.29.4. Премирование устанавливается ректору университета с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы университета, за счет средств бюджетного учреждения, Примерным положением о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений образования Федерального агентства морского и речного транспорта и примерных показателях стимулирования. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора университета.

7.1.29.5. Премирование проректоров и главного бухгалтера университета осуществляется по итогам отчетного периода (месяц, квартал, полугодие, год). Основанием для начисления премий проректорам и главному бухгалтеру являются выполнение критериев оценки и целевых показателей эффективности работы университета.

Размер премии проректорам и главному бухгалтеру университета устанавливается в процентах к их должностному окладу или в виде денежной суммы.

Премирование проректоров университета и главного бухгалтера университета утверждается приказом ректора.

7.1.30. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

7.1.30.1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера осуществляется с учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации.

Работникам университета устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		26	40



- выплаты за работу при выполнении работ различной квалификации;
- выплаты за совмещение профессий (должностей);
- выплаты при сверхурочной работе;
- выплаты при работе в ночное время;
- выплаты при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты по районным коэффициентам;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 822.

7.1.30.2. Выплаты компенсационного характера работникам университета, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, производятся в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда не реже, чем 1 раз в 5 лет. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

7.1.30.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в порядке, установленном законодательством РФ на основании приказа ректора в следующих размерах:

- допуск к сведениям, имеющим степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий в размере 5-10% от должностного оклада;
- допуск к сведениям, имеющим степень секретности «секретно» с проведением проверочных мероприятий в размере 15% от должностного оклада;
- за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны – до 20% от должностного оклада.

7.1.30.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника более 14 календарных дней без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам университета производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, и не может превышать 50% оклада (с учетом квалификационной категории) вакантной ставки по должности, по которой временно отсутствует основной работник. Выплаты по служебному

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		27	40



заданию производятся в абсолютном выражении, размер и сроки которых устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.1.30.5. Работникам СПО выплата компенсационного характера, в том числе за классное руководство, руководство предметной (цикловой) комиссией, за заведование кабинетом, за проверку письменных работ, учебная программа которых предусматривает данную форму контроля в процентах от количества аудиторных часов по дисциплине, устанавливается локальными нормативными актами университета. Размер вышеперечисленных выплат определяется приказом ректора (директора филиала) на каждый учебный год с учетом финансовых возможностей университета (филиала).

7.1.30.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% от часовой тарифной ставки.

7.1.30.7. Доплата за работу в выходные и праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и праздничные дни. Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени	одинарная дневная ставка
при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени	двойная дневная ставка

7.1.30.8. Повышенная оплата сверхурочной работы рассчитывается исходя из размера заработной платы работника, включая компенсационные и стимулирующие выплаты и в пересчете составляет:

за первые 2 часа работы	1,5 размер
за последующие часы работы	2,0 размер

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренным ТК РФ.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам университета устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ.

Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		28	40



отработанному времени.

7.1.31. Порядок и условия выплат стимулирующего характера, в том числе премирования работников университета.

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному выполнению работ, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, изложенных в эффективном контракте, в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, стажа работы в образовательных организациях, наличия ученого звания или ученой степени, наставничества.

7.1.31.1. Доплата за наставничество.

Условия установления доплаты за наставничество работникам университета регламентируются Положением о наставничестве в ФГБОУ ВО «ВГУВТ».

За выполнение дополнительной работы в форме наставничества без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата в размере до 50% должностного оклада по основной работе.

Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, исходя из сложности выполняемой работы, её объёма, занятости работника по основной работе и фиксируется в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору.

Указанная доплата выплачивается в течение всего периода действия дополнительного соглашения о наставничестве.

Если в течение срока действия дополнительного соглашения о наставничестве увеличится должностной оклад или тарифная ставка, установленные в штатном расписании по основной профессии (должности), с той же даты пропорционально увеличится размер доплаты за наставничество, исчисляемой в процентах от оклада по основной должности.

7.1.31.2. Виды, сроки, размеры и условия (критерии и основания) премирования работников университета.

В целях поощрения работников за выполненную работу в университете (в том числе его филиалах) устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 11 месяцев, 12 месяцев);
- премия (рейтинг) ППС и ПР по итогам работы за отчетный период учебного года (квартал, полугодие);

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		29	40



- премия за образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия в связи с юбилейными датами работника;
- премия в связи с государственными, профессиональными праздниками;
- премия с празднованием дня основания университета (в том числе его филиалов).

Премирование не является гарантированным и осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого из бюджетных ассигнований средств федерального бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных университетом на оплату труда работников:

- ректора университета – на основании приказов Федерального агентства морского и речного транспорта;
- проректоров, директоров филиалов, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений, подчиненных ректору непосредственно – по представлению ректора университета;
- руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных проректорам (директорам филиалов) – по представлению проректоров университета (директоров филиала);
- остальных работников структурных подразделений университета (филиалов) – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Премирование работников осуществляется с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей.

Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника (включая оклад и надбавки) более чем на 20 процентов.

Основанием для снижения размера премии (лишении премии) является приказ о применении к работнику дисциплинарного взыскания. Издание отдельного

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		30	40



приказа о снижении размера премии (лишении премии) в данном случае не требуется.

7.1.31.2.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 11 месяцев, 12 месяцев) выплачивается с целью поощрения работников по основному месту работы (без внутреннего и внешнего совместительства) за общие результаты труда с учетом качества, эффективности и продолжительности работы по итогам за соответствующий период.

Критерии и основания для начисления премии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- экономия по фонду оплаты труда за соответствующий период.

Размер данного вида премии устанавливается:

- согласно сметам расходов: по образовательным программам дополнительного профессионального образования, по доходным договорам, организации подготовительных курсов, оказания дополнительных образовательных услуг в области физической культуры и спорта;
- от 30% до 50% (в зависимости от наличия средств по фонду оплаты труда в соответствующем периоде: месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев) от должностного оклада каждого работника, включая квалификационную надбавку к окладу и доплаты: за работу во вредных условиях труда, стаж работы в образовании и непрерывный стаж работы в ФГБОУ ВО «ВГУВТ».

Премия по итогам работы за квартал работнику не выплачивается в случае, если он был принят на работу в последнем месяце соответствующего квартала или был уволен в первом месяце данного квартала. Во всех остальных случаях размер премии устанавливается пропорционально отработанному работником времени (в квартале, полугодии, за 9 месяцев).

- 100% месячного фонда оплаты труда каждого работника университета, включая все доплаты и надбавки (премирование за 11 месяцев, 12 месяцев текущего года), исключая тех работников, которые приняты в университет в 4-м квартале текущего года. Работникам университета, которые отработали не полный

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		31	40



расчетный период (менее 11 месяцев, 12 месяцев) устанавливается размер премии пропорционально отработанному периоду.

Срок выплаты данного вида премии: в сроки выплаты заработной платы или межрасчетный период.

7.1.31.2.2. Премия (рейтинг) ППС и ПР по итогам работы за отчетный период учебного года (квартал, полугодие) выплачивается с целью повышения эффективности научной, учебной (преподавательской) и внеучебной работы университета за счет повышения качества деятельности кадрового потенциала через материальное стимулирование ППС и ПР, активно участвующего в учебной, методической, научной и воспитательной работе.

Условия получения данного вида премирования регламентированы в Положении о рейтинговой системе оценки деятельности профессорско-преподавательского состава и педагогических работников университета.

Размер выплаты данной премии устанавливается путем умножения стоимостной оценки в абсолютном выражении установленной в отчетном периоде цены бала рейтинга на количество баллов по всем критериям рейтинга оценки каждого ППС или ПР.

Сроки выплаты данной премии: в сроки выплаты заработной платы за текущий месяц.

7.1.31.2.3. Премия за образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд выплачивается работникам университета одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства транспорта Российской Федерации по представлению руководителя Федерального агентства морского и речного транспорта;

- награждении нагрудными знаками Министерства транспорта Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- награждении нагрудным знаком «За заслуги».

Вышеперечисленные награды работники университета получают за:

- большую и плодотворную работу по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов транспорта;

- внедрение в образовательный процесс новых технологий, форм и методов

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		32	40



обучения;

- участие в региональных, федеральных, международных выставках, конференциях и других проектах;
- успехи в практической подготовке студентов, развитии их творческой активности и самостоятельности;
- ветераны университета и иные лица за: постоянную и активную помощь в воспитании и подготовке высококвалифицированных специалистов;
- значительный вклад в развитие материально-технической базы университета.

Нагрудным знаком «За заслуги I степени» награждаются лица, проработавшие университете не менее 25 лет.

Нагрудным знаком «За заслуги II степени» награждаются лица, проработавшие университете не менее 20 лет;

Нагрудным знаком «За заслуги III степени» награждаются лица, проработавшие в университете не менее 15 лет.

Размеры данного вида премирования:

- лица, награжденные знаками отличия: Президента РФ, Правительства РФ, почетных званий РФ и награжденные знаками отличия РФ, орденами и медалями РФ, нагрудными знаками Министерства транспорта РФ и Министерства науки и высшего образования РФ - премируются в размере своего должностного оклада;

- лица, награжденные нагрудным знаком «за заслуги I степени» премируются в размере 10 000 руб.; при награждении знаком «За заслуги II степени» премируются в размере 7 000 руб.; при награждении знаком «За заслуги III степени» премируются в размере 5 000 руб.

Сроки выплаты данного премирования: в сроки выплаты заработной платы за текущий месяц или межрасчетный период.

7.1.31.2.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников университета за оперативность и качественный результат труда.

Условием получения данного вида премирования является полученное работником: поручение от руководства в виде приказа (распоряжения) или служебного задания, в котором отражено: вид поручаемой работы (наименование, характеристики, содержание работ), объём работы (при наличии), результат работы, срок выполнения поручаемой работы и доплата за выполнение работ (при наличии). Если работник выполнил поставленное перед ним поручение или служебное задание досрочно или в срок и качественно – он имеет право премироваться на

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		33	40



основании служебной записки проректора, руководителя управления или руководителя структурного подразделения, в котором он работает и наличия финансовых средств на данный вид премии по результатам экономии по фонду оплаты труда за соответствующий период текущего года.

Размер данного вида премирования:

- аудит филиалов работниками университета: исходя из стоимости 1 часа аудиторских мероприятий (рассчитывается от заработной платы работника за 12 месяцев, предшествующих премированию и деленной на фактически отработанные часы работника за 12 месяцев), умноженной на количество часов, потраченных на: запрос документов и их обработку, проведение аудиторского мероприятия, формирование отчетного документа;

- 50% от должностного оклада работника.

Сроки выплаты данного вида премирования: в сроки выплаты заработной платы за текущий месяц или межрасчетный период.

7.1.31.2.5. *Премия за интенсивность и высокие результаты работы* выплачивается при следующих условиях:

- интенсивность (умение выполнять большой объем должностных обязанностей в короткий промежуток времени и с высоким результатом, умение применять глубокие и разносторонние знания по профессии, повышение имиджа университета, работа в выходные и праздничные дни, разъездной характер работы) и напряженность работы (интеллектуальные нагрузки, эмоциональные нагрузки, режим работы);

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

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение: здорового образа жизни работников университета, авторитета и имиджа университета, в том числе и среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- показатели эффективности реализации программы развития (инновационной программы) университета или его структурного подразделения;

- показатели научной и научно-методической деятельности (разработка и внедрение учебно-методических комплексов дисциплин; проведение научных мероприятий (семинаров, конгрессов, конференций, поддержанных (имеющих софинансирование) со стороны РАН, РФФИ, иных научных организаций)); ведение

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		34	40



внеучебной, научной, воспитательной работы со студентами.

Размер данного вида премирования устанавливается в абсолютном размере: от 5 000 рублей, но не может превышать величины 1 оклада по должности работника.

Сроки выплаты данного вида премирования: в сроки выплаты заработной платы или межрасчетный период.

7.1.31.2.6. *Премия в связи с юбилейными датами работника* выплачивается в связи с юбилейными датами, начиная с 50 лет и далее каждые 5 лет при стаже работы свыше 10 лет и в размере 10 000 рублей. Срок выплаты данной премии: в дни выплаты заработной платы за текущий месяц.

7.1.31.2.7. *Премия в связи с государственными профессиональными праздниками* выплачивается к следующим праздникам: Международный женский день 8 марта; «День семьи, любви и верности» (многодетным семьям); ко Дню библиотек, медицинского работника и т.д. Условием получения данного вида премии является: наступление профессионального праздника и наличие денежных средств в фонде оплаты труда. Размер данной премии устанавливается от 3 000 рублей до 10 000 рублей. Срок выплаты данной премии: в дни выплаты заработной платы за текущий месяц.

7.1.31.2.8. *Премия с празднованием дня основания университета (в том числе его филиалов)* выплачивается к 17 декабря юбилейного года университета. Условие получения премии – юбилейный год дня основания университета, наличие средств в фонде оплаты труда. Размер данной премии устанавливается приказом ректора, исходя из финансовых возможностей университета и его филиалов.

Срок выплаты данной премии: к 17 декабря юбилейного года университета.

7.1.32. Другие вопросы оплаты труда.

7.1.32.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, ректор университета несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив ректора университета в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы за исключением случаев, предусмотренных частью 2 статьи 142 ТК РФ

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от ректора университета о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		35	40



работника на работу.

7.1.32.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор университета на основании письменного заявления работника, согласованного руководителем соответствующего структурного подразделения.

7.1.32.3. Университет (в том числе филиалы), в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других форм материального стимулирования.

7.2. Графическое описание - отсутствует.

7.3. Иные сведения - отсутствуют.

8. Изучение

8.1. Настоящее положение подлежит изучению работниками, функциональные обязанности которых распространяются на деятельность, регламентируемую настоящим положением.

8.2. Организация обучения самостоятельно.

8.3. Записи по изучению должны быть задокументированы в журнале ознакомления работников подразделения.

9. Архивирование

9.1. Настоящее положение подлежит взятию на учет и хранение отделом документационного обеспечения.

9.2. Копии положения передаются на хранение в управление учета, финансовой и налоговой отчетности, в управление экономики и контрактных отношений.

9.3. Срок хранения – ДМН в соответствии с приказом ФГБОУ ВО «ВГУВТ».

10. Актуализация

10.1. Актуализацию настоящего положения осуществляет его разработчик в соответствии с документированной процедурой «Управление документированной информацией» (пп.7.1.7).

10.2. Отмена действия настоящего положения реализуется согласно п. 12 настоящего документа.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		36	40



11. Отмена действия

11.1. Настоящее положение признается утратившим силу в соответствии с приказом ректора университета.

11.2. В приказе, кроме указания об утрате силы положения, должно быть указание о признании утраты силы приказа, которым положение было утверждено и введено в действие.

11.3. Проект приказа разрабатывается проректором по экономической деятельности и информационной политике, ответственность которого распространяется на актуализацию настоящего положения.

12. Изъятие из обращения и уничтожение

Изъятие из обращения и уничтожение настоящего положения не предусматривается.

13. Дополнительные указания - отсутствуют.

14. Рассылка

14.1. Электронный вариант настоящего положения должен быть включен в состав базы данных АСУ «Документооборот».

14.2. Информация о вводе в действие и номере актуальной версии настоящего положения должна быть размещена на официальном сайте университета.

15. Приложения - отсутствуют.

Вид документа	Инв. №	Версия	Изменение листа	Стр.	из
Положение о виде деятельности		04		37	40



Проректор по экономической
деятельности и информацион-
ной политике

должность, подразделение, в административном
подчинении которого находится подразделение

01-01

номер

личная подпись, дата

Ж.Ю. Пыжова

инициалы, фамилия

Начальник УЭиКО

должность исполнителя

личная подпись, дата

Р.И. Каравашкина

инициалы, фамилия

СОГЛАСОВАНО

Проректор по конвенционной
подготовке и международной
деятельности – представитель
руководства по качеству

должность, подразделение

личная подпись, дата

С.Г. Митрошин

инициалы, фамилия

Начальник административного
управления

должность, подразделение

личная подпись, дата

В.Н. Большакова

инициалы, фамилия

Начальник отдела оплаты труда

должность, подразделение

личная подпись, дата

И.Н. Савченко

инициалы, фамилия

Начальник юридического отдела

должность, подразделение

30.10.2025

личная подпись, дата

Н.В. Юданова

инициалы, фамилия

Председатель профсоюзной органи-
зации

должность, подразделение

30.10.2025

личная подпись, дата

В.С. Горбунов

инициалы, фамилия

