

	Минобрнауки России
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
	«Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»
<i>Департамент экономики и финансов</i>	

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор ВГУЭС



Т. В. Терентьева

2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ВГУЭС

СК-СТО-ПЛ-19-002-2019

РАЗРАБОТАНО:

Директор департамента экономики и финансов  И. А. Бедрачук
подпись, дата

Ведущий специалист АКУ  И. А. Носов
подпись, дата

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер  А. А. Квашина
подпись, дата

Начальник ОЭП  Д. С. Сайчук
подпись, дата

Руководитель юридической службы  Д. В. Манежкин
подпись, дата

Введено в действие приказом ректора № 1132 от «29» 12 2018 года

Принято Ученым советом ВГУЭС от «27» 12 2018 года (протокол № 4)

Владивосток 2018

1 Назначение и область применения

1.1 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников ВГУЭС и направлено на поддержку, развитие и стимулирование качественного труда с целью улучшения результатов деятельности ВГУЭС.

1.2 Условия настоящего Положения являются обязательными к исполнению и распространяются на всех работников и все структурные подразделения ВГУЭС, за исключением филиалов (п. 4.9 настоящего Положения).

2 Нормативные документы

Настоящее положение разработано с учетом следующих нормативных документов:

- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;
- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»
- Приказ Минздравсоцразвития РФ 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 Минздравсоцразвития РФ 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 Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 02.04.2008 № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 № 424н «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ 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»;

- иные нормативные правовые акты в сфере оплаты труда;

- Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», утвержденный приказом Минобрнауки России от 24.08.2015 № 882.

3 Определения

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка почасовой оплаты – минимальные должностной оклад (оклад), ставка почасовой оплаты работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

Внешние совместители – работники, выполняющие другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время у другого работодателя.

Внутренние совместители – работники, выполняющие другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время у того же работодателя.

Выплаты стимулирующего характера – денежные выплаты, устанавливаемые с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность, результативность и качество труда, квалификацию и профессиональное мастерство работника, направленные на повышение заинтересованности работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, а также инициативы и повышения своей квалификации.

Выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в местностях с особыми климатическими условиями и иные выплаты.

Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы – замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Заработная плата работника (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Минимальный размер оплаты труда – гарантированный размер оплаты труда работника, устанавливаемый одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

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.

Почасовая оплата труда – вид оплаты труда, при котором работник получает заработную плату за каждый отработанный час в зависимости от его квалификации и сложности выполняемой работы.

Премия – мера поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности, а также за достижение определенных результатов с целью повышения эффективности его труда.

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

Профессиональный квалификационный уровень (ПКУ) – группировка должностей отдельной ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Совмещение профессий (должностей) – выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Средний заработок – средняя величина заработной платы работника за определенный период времени.

Ставка почасовой оплаты – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за один час без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Увеличение объема работы (расширение зоны обслуживания) – выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым

договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности.

Фонд оплаты труда – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам университета.

Штатное расписание – это организационно-распорядительный документ, который отражает структуру организации, наименования структурных подразделений, должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размеры должностных окладов (окладов) и ставок почасовой оплаты.

Штатные работники – работники, работающие во ВГУЭС на постоянной основе на основании заключенного трудового договора, для которых ВГУЭС является основным местом работы.

Эффективный контракт – это 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 (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

4 Общие положения

4.1 В соответствии с действующим законодательством РФ и в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, ВГУЭС самостоятельно определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда всех категорий работников;
- размеры должностных окладов (окладов) и ставок почасовой оплаты;
- размеры, виды и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2 Финансовое обеспечение оплаты труда во ВГУЭС осуществляется за счет субсидий, предоставляемых из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг физическим и (или) юридическим лицам, субсидий на иные цели и средств от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении ВГУЭС, а также других источников, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации.

4.3 Система оплаты труда работников ВГУЭС устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и казенных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и казенных учреждениях;
- примерного положения об оплате труда работников учреждений, утверждаемого федеральным государственным органом, осуществляющим полномочия учредителя;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- решений Конференции трудового коллектива работников университета.

Система оплаты труда работников ВГУЭС включает в себя:

- оплату по должностным окладам (окладам) и ставкам почасовой оплаты;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.4 Во ВГУЭС предусматриваются следующие категории работников:

- научно-педагогические работники (НПР), в том числе:
 - профессорско-преподавательский состав (ППС),
 - научные работники (НР),
- иные педагогические работники (ПП),
- административно-управленческий (АУП);
- учебно-вспомогательный (УВП);
- прочий обслуживающий персонал (ПОП).

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих ВГУЭС по категориям работников приведено в приложении А.

Перечень работников рабочих профессий приведен в приложении Б.

4.5 Штатное расписание всех категорий работников ВГУЭС утверждается ректором 1 раз в год: на 1 января текущего календарного года.

Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений формируется на учебный год (с 1 сентября по 31 августа) в соответствии с утвержденной структурой университета в зависимости от контингента обучающихся, соотношения численности ППС и студентов, а также годовой учебной нагрузки.

Средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям ППС устанавливается приказом ректора. Должностной состав ППС определяется директорами институтов / заведующими кафедрами с учетом нормативов по согласованию с Кадровой комиссией

университета.

Штатное расписание ПП формируется в зависимости от нормы часов на 1 шт. ед. педагогического персонала, а также общего количества часов по учебным планам. Штатное расписание остальных категорий персонала ВГУЭС формируется в соответствии с утвержденной структурой университета на календарный год, в зависимости от объемов выполняемых ими работ, количеством обслуживаемых площадей, сооружений, оборудования и т.п.

В течение календарного года в штатное расписание ВГУЭС могут вноситься изменения, которые оформляются приказами ректора.

4.6 Фонд оплаты труда работников ВГУЭС формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке от учредителя, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в соответствии со следующими принципами:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работников, сложности и интенсивности их труда, а также качества и результатов деятельности подразделений;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.7 Месячная заработная плата работника ВГУЭС, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.8 Заработная плата работникам ВГУЭС выплачивается два раза в месяц и перечисляется согласно заявлению работника на лицевые счета, открытые в банках, с которыми заключены договора на перечисление заработной платы, или через кассу ВГУЭС (г. Владивосток, ул. Гоголя, 41, ауд. 1345). Заработная плата за первую половину месяца выплачивается **15/16 числа текущего месяца (14 числа в феврале)**, за вторую половину месяца – **30/31 числа текущего месяца (28/29 числа в феврале)**. При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В заработную плату за первую половину месяца не включаются премии, начисленные по итогам работы за предыдущие отчетные периоды, и единовременные выплаты, том числе устанавливаемые по итогам оценки результатов деятельности.

4.9 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы президента Университета устанавливается в кратности **не более 1** от среднемесячной заработной платы ректора Университета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы отдельных работников Университета по отношению к среднемесячной заработной плате ректора устанавливается в следующей кратности:

- проректору по учебно-воспитательной и научно-исследовательской работе, проректору по развитию кампуса - **в кратности не более 0,8**;

- советнику ректора, главному бухгалтеру, директору департамента экономики и финансов, директору департамента учебной и воспитательной работы, директору департамента физической культуры и спорта - **в кратности не более 0,7**;

- заместителю проректора по учебно-воспитательной и научно-исследовательской работе, директору департамента научно-исследовательской работы, директору департамента международной и культурной деятельности, директору департамента мониторинга и прогнозирования - **в кратности не более 0,6**;

- иным руководителям структурных подразделений Университета - **в кратности не более 0,5**.

Директорам институтов, колледжей, школ, заведующим кафедрами и директору высшей школы телевидения кратность от среднемесячной заработной платы ректора **не устанавливается**.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директоров филиалов устанавливается **в кратности 8** от среднемесячной заработной платы работников филиала (без учета директора филиала, заместителей директора филиала и главного бухгалтера филиала) и **в кратности не более 0,95** от среднемесячной заработной платы ректора Университета.

4.10 Филиалы ВГУЭС (за исключением филиала в г. Уссурийске) имеют отдельные Положения об оплате труда работников филиалов, разработанные на основе настоящего Положения.

5 Оплата по должностным окладам (окладам) и ставкам почасовой оплаты

5.1 Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом требований к образованию и обучению, опыту практической работы, напряженности труда, уровня ответственности и управляемости, видов деятельности и особых условий допуска к работе, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

5.2 Должностные оклады **ректора, президента, проректоров, советников**

ректора и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом 10 настоящего положения.

5.3. Размеры должностных окладов для работников из числа **профессорско-преподавательского состава** (далее – ППС) устанавливаются с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» исходя из размеров базового должностного оклада, определенного для профессиональной квалификационной группы и размеров увеличения базового должностного оклада по профессиональным квалификационным уровням. При установлении должностных окладов работников из числа ППС учитываются:

- наличие ученой степени кандидата или доктора наук;
- наличие ученого звания доцента или профессора.

Размеры должностных окладов работников из числа ППС с учетом наличия ученых степеней и званий приведены в приложении В1 и приложении Л.

5.4 Размеры должностных окладов **научных работников** (далее – НР) устанавливаются с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» исходя из размеров базового должностного оклада, определенного для профессиональной квалификационной группы и размеров увеличения базового должностного оклада по профессиональным квалификационным уровням. Размеры должностных окладов НР приведены в приложении В2.

5.5 Размеры должностных окладов для работников из числа **педагогического персонала** (далее – ПП) устанавливаются с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» исходя из размеров базового должностного оклада, определенного для профессиональной квалификационной группы и размеров увеличения базового должностного оклада по профессиональным квалификационным уровням. Размеры должностных окладов работников из числа ПП приведены в приложении В3.

5.6 Оплата по окладам работникам **рабочих профессий** устанавливается с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», исходя из размеров базового оклада, определенного для

профессиональной квалификационной группы рабочих профессий, и размеров увеличения базового оклада по профессиональным квалификационным уровням, которые сформированы с учетом следующих критериев:

- уровень специальных знаний, квалификация;
- уровень коммуникаций;
- напряженность физического труда;
- уровень ответственности.

Критерии отнесения рабочих профессий по профессиональным квалификационным уровням и оценочные баллы приведены в приложении В4. Итоговый балл для отнесения рабочей профессии по профессиональному квалификационному уровню для установления оклада по каждой профессии определяется суммированием баллов по каждому критерию.

Размеры окладов работников рабочих профессий по профессиональным квалификационным уровням приведены в приложении В5.

5.7 Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и заместителей проректоров устанавливаются в соответствии с отнесением должностей по профессиональным квалификационным группам и уровням.

Профессиональные квалификационные группы формируются в зависимости от отнесения той или иной должности к соответствующему уровню управления:

- 1 ПКГ – *технический уровень управления;*
- 2 ПКГ – *операционный уровень управления;*
- 3 ПКГ – *стратегический уровень управления;*
- 4 ПКГ – *корпоративный уровень управления.*

Технический уровень управления предусматривает решение оперативных и тактических задач, характеризуется высокой степенью стандартизации работы и определенностью ее результата.

На *операционном уровне управления* происходит решение стратегических и тактических функциональных задач и обеспечение при заданных правилах и регламентах операционных результатов.

На *стратегическом уровне управления* (объекты управления – отдельные виды деятельности, процессы) формируются цели и определяются методы их реализации, устанавливаются правила и регламенты деятельности.

На *корпоративном уровне управления* (объект управления – университет) определяются направления и области деятельности ВГУЭС, принимаются решения о развитии тех или иных сфер деятельности, разработка планов развития ВГУЭС.

Критерии отнесения должностей руководителей структурных подразделений и заместителей проректоров по профессиональным

квалификационным уровням соответствующей профессионально-квалификационной группы и оценочные баллы приведены в приложении В6. Установление размеров должностных окладов и отнесение должностей руководителей структурных подразделений и заместителей проректоров по профессиональным квалификационным группам и уровням осуществляется в соответствии с приложением В7.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются в размере от 40 до 80 % должностного оклада соответствующего руководителя и приведены в приложении В8.

5.8 Размеры должностных окладов по **иным должностям служащих**, устанавливаются в соответствии с отнесением должностей по профессиональным квалификационным группам и уровням.

Профессиональные квалификационные группы формируются в зависимости от требований к минимальному уровню образованию, необходимому для замещения той или иной должности:

1 ПКГ – профессиональное образование не требуется;

2 ПКГ – требуется начальное профессиональное или среднее профессиональное образование;

3 ПКГ – требуется высшее образование.

Критерии отнесения должностей служащих по профессиональным квалификационным уровням соответствующей профессионально-квалификационной группы и оценочные баллы приведены в приложении В9. Установление размеров должностных окладов и отнесение должностей служащих по профессиональным квалификационным группам и уровням осуществляется в соответствии с приложением В10.

5.9 Ежемесячная оплата по должностным окладам (окладам) *работникам ВГУЭС за исключением отдельных должностей работников из числа ПП системы довузовского образования и тренеров-преподавателей кафедры физкультурно-оздоровительной и спортивной работы* производится за фактически отработанное время с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ВГУЭС.

Оплата по должностным окладам *для отдельных должностей работников из числа ПП системы довузовского образования и тренеров-преподавателей кафедры физкультурно-оздоровительной и спортивной работы* устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и нормы часов преподавательской работы на ставку заработной платы. Перечень должностей работников из числа ПП, оплата по должностным окладам которых

устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, представлен в приложении В11.

Норма часов преподавательской работы на ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и составляет:

- **36** часов в неделю – для воспитателей, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми, тьюторов, преподавателей ПОИГ;

- **30** часов в неделю – для воспитателей, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня;

- **20** часов в неделю – для учителей-логопедов;

- **18** часов в неделю – для учителей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования, преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности;

- **720** часов в год – для преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств, и по основным программам профессионального обучения.

Размер оплаты по должностным окладам (окладам) определяется следующим образом:

$$\frac{\text{Должностной оклад (оклад)} \times \text{Фактическое число часов по таблице}}{\text{Месячная норма рабочего времени}}$$

Месячная норма рабочего времени устанавливается:

- в размере 80 часов для учителей-логопедов;

- в размере 72 часов для учителей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования, преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

- исходя из режима рабочего времени, определенного трудовым

договором, для **всех остальных работников университета.**

5.10 Для работников, по которым предусматривается сменный режим работы или режим работы по скользящим графикам, может устанавливаться почасовая оплата труда и **суммированный учет рабочего времени.** Размеры ставок почасовой оплаты для работников рабочих профессий определяются по ПКУ рабочих профессий и приведены в приложении В5. Порядок суммированного учета рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Ответственность за ведение суммированного учета рабочего времени, а также формирование представлений на оплату сверхурочной работы возлагается на руководителя структурного подразделения.

Размер ставки почасовой оплаты определяется отношением размера оклада по данному ПКУ к среднемесячному количеству часов работы при **40-часовой** или **36-часовой** рабочей неделе. Оплата по ставкам почасовой оплаты определяется исходя из фактически отработанных часов и размера ставки почасовой оплаты. Размер ставки почасовой оплаты труда для работников, занимающих должности служащих, приведены в приложении В12.

5.11 Почасовая оплата труда также может устанавливаться работникам из числа ППС и ПП, которые привлекаются для осуществления педагогической работы. С данными работниками заключаются срочные трудовые договоры с почасовой оплатой. Педагогическая работа для штатных работников университета на условиях почасовой оплаты в объеме не более **300** часов в год не считается внутренним совместительством и не требует заключения трудового договора.

Ставки почасовой оплаты для штатных работников **из числа ППС** за педагогическую работу в объеме не более **300 часов в год**, а также по срочным трудовым договорам с почасовой оплатой труда *с оплатой за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг* устанавливаются в соответствии с приложением В13. В ставки почасовой оплаты для работников **из числа ПП** включается надбавка за квалификационную категорию, надбавка за классное руководство, надбавка за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, надбавка за заведование кабинетом.

Ставки почасовой оплаты по срочным трудовым договорам с почасовой оплатой труда и без оформления совместительства *с оплатой за счет средств от приносящей доход деятельности* устанавливаются по соглашению сторон трудового договора или приказом ректора.

Ставки почасовой оплаты *с оплатой за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг* для штатных работников **из числа других категорий персонала** устанавливаются исходя из размера ставки старшего преподавателя

при отсутствии ученой степени, при наличии ученой степени кандидата или доктора наук исходя из соответствующих ставок по должностям доцента или профессора – **по программам высшего образования**; исходя из размера ставки преподавателя без наличия квалификационной категории - **по программам среднего профессионального образования**.

5.12 Должностные оклады (оклады) и ставки почасовой оплаты работников ВГУЭС могут индексироваться. Порядок и размеры индексации определяются приказом ректора.

6 Выплаты компенсационного характера

6.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются во ВГУЭС в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе РФ, приказах Минздравсоцразвития РФ, а также в настоящем Положении.

6.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада (оклада) и ставок почасовой оплаты (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в трудовом договоре, производятся **за фактически отработанное время** с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ВГУЭС.

Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентном отношении к ставкам почасовой оплаты, определяются исходя из размера оплаты по ставкам почасовой оплаты.

6.3 К выплатам компенсационного характера, применяемым во ВГУЭС относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплата за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за расширение зоны обслуживания без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время.

6.4 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями включают в себя районный коэффициент в размере **20 %** и процентную надбавку за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах **10 %** по истечении первого года работы, с увеличением на **10 %** за каждые последующие два года работы, но не свыше **30 %**.

Работникам ВГУЭС в возрасте до 30 лет, процентная надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока выплачивается при условии, если они прожили в указанных районах не менее одного года, в размерах **10 %** по истечении шести месяцев работы, с увеличением на **10 %** за каждые последующие шесть месяцев, но не свыше **30 %**.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в процентном отношении к фактическому заработку работника, включающему все виды выплат, предусмотренные настоящим Положением, за исключением выплат, определяемых исходя из среднего заработка работника.

6.5 Доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за расширение зоны обслуживания и за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производятся при наличии вакансий, а также на период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 и 3 лет, ежегодного оплачиваемого отпуска, длительного отпуска без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения работника в командировке и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность) в процентном отношении от должностного оклада работника или абсолютном размере.

Конкретный вид и объем поручаемой работнику работы, а также размер доплаты отражается в соглашении к трудовому договору.

6.6 Доплата за сверхурочную работу за первые два часа работы в течение одного рабочего дня производится в **полуторном размере** от ставки почасовой оплаты или оклада, рассчитанного за час работы, за последующие часы – в **двойном размере**.

Работникам с суммированным учетом рабочего времени доплата за сверхурочную работу осуществляется после окончания учетного периода. При этом работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы в **полуторном размере**, а за все

остальные часы - в **двойном размере**.

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

6.7 Работа в выходные или нерабочие праздничные день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по ставкам почасовой оплаты – в **размере двойной ставки**;
- работникам, получающим должностной оклад (оклад) – в размере **одинарной части должностного оклада (оклада)** за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в **размере двойной части должностного оклада (оклада)** за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8 Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым сотрудники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер надбавки за работу со сведениями, имеющими степень секретности "особой важности" составляет **50-75 %** от должностного оклада, имеющими степень секретности "совершенно секретно" – **30-50 %**, имеющими степень секретности "секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – **10-15 %**, без проведения проверочных мероприятий – **5-10 %**.

Конкретный размер надбавки определяется по соглашению сторон в трудовом договоре и приказом ректора.

Работникам *отдела по защите государственной тайны* и *отдела по мобилизационной работе* дополнительно к ежемесячной процентной надбавке за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, выплачивается процентная надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны. Размер процентной надбавки при стаже работы от 1 до 5 лет составляет **10 %** от должностного оклада, от 5 до 10 лет – **15 %**, от 10 лет и выше – **20 %**.

6.9 Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда. Размер доплаты составляет **12 %** от оклада (должностного оклада) или ставки почасовой оплаты.

6.10 Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет **20 %** ставки почасовой оплаты (должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7 Выплаты стимулирующего характера

7.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются во ВГУЭС в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в приказах Минздравсоцразвития РФ и настоящем Положении и включают в себя:

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

По периоду установления выплаты стимулирующего характера могут быть **регулярными и единовременными**.

7.2 **Регулярные выплаты стимулирующего характера** устанавливаются по соглашению сторон трудового договора на постоянной основе или определенный срок в процентном отношении от должностного оклада работника или в абсолютном размере за фактически отработанное время с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ВГУЭС.

При этом время нахождения в служебной командировке не включается в фактически отработанное время, поскольку оплата за период нахождения в служебной командировке производится по среднему заработку.

Регулярные выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**
 - надбавку за сложность, напряженность и специальный режим работы;
 - надбавку за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности;
 - надбавку за кураторство;
 - надбавку за классное руководство;
 - надбавку за проверку письменных работ;
 - надбавку за заведование кабинетом (мастерской);
 - надбавку за руководство методическими, цикловыми и

предметными комиссиями;

- надбавка за развитие положительного имиджа Университета.

- выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавку за государственные и отраслевые награды;

- надбавку за квалификационную категорию;

- надбавку за применение знаний иностранного языка в учебном процессе;

- надбавку за наличие международных сертификатов, подтверждающих уровень владения иностранным языком;

- стартовую надбавку работникам, не имеющим стажа работы в южных районах Дальнего Востока;

- премиальные выплаты по итогам работы:

- ежемесячную премию по итогам работы за текущий месяц;

- ежемесячную премию по итогам работы за предыдущий календарный год;

- премию по результатам работы структурных подразделений;

- премию по результатам работы университета.

При расчете среднего заработка **регулярные премии**, начисленные в расчетном периоде, учитываются полностью в фактически начисленных суммах, так как их размеры определяются с учетом фактически отработанного времени.

7.2.1 Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы, может устанавливаться работникам университета, занимающих **должности служащих**, на определенный срок, с учетом критериев, позволяющих оценить сложность и напряженность работы, и выплачивается ежемесячно. Размеры надбавки устанавливаются приказом ректора.

Порядок установления надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы для **директоров институтов, заведующих кафедрами и директора высшей школы телевидения** определяется в соответствии с разделами 11 и 12 настоящего Положения.

Размеры надбавки за сложность и напряженность работы **директорам структурных подразделений, реализующих образовательные программы СПО**, устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы **инструкторам учебно-методического центра безопасности дорожного движения** устанавливается в размере **25 %** от ставки почасовой оплаты на количество часов обучения в поездках по городу.

Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы **тренерам ССК** устанавливается *на постоянной основе* в соответствии с таблицей 3.

Таблица 2 – Денежное выражение показателей для определения размера надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы директорам структурных подразделений, реализующих образовательные программы СПО

<i>Показатель</i>	<i>Денежное выражение показателя</i>
Численность студентов подразделения (приведенный контингент)	13 руб. за 1 студента
Количество штатных единиц работников подразделения	200 руб. за 1 шт. ед. работников
Наличие отдельно стоящего здания и хозяйственной деятельности (да/нет)	25 000 руб.

Таблица 3 – Размеры надбавок за сложность, напряженность и специальный режим тренеров ССК

Группа видов спорта	Вид спорта	Размер, %
Игровые 1 категории сложности	Баскетбол	50
	Волейбол	80
Игровые 2 категории сложности	Футбол	80
	Настольный теннис	-
Индивидуальные 1 категории сложности	Легкая атлетика	10
	Пауэрлифтинг	10
Индивидуальные 2 категории сложности	Тяжелая атлетика	20
	Гребля	20
Индивидуальные 3 категории сложности	Самбо	30
	Бокс	30
Индивидуальные 4 категории сложности	Вольная борьба	30

Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы может устанавливаться работникам рабочих профессий на постоянной основе в абсолютном размере или процентном отношении к должностному окладу работника по профессиям, имеющим неоднородный характер работы в зависимости от организации рабочего места и участка работы.

Размеры надбавок за сложность, напряженность и специальный режим работы **работникам рабочих профессий** устанавливаются трудовым договором в соответствии с таблицей 4.

Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы отдельным работникам, занимающим должности служащих, устанавливается на постоянной основе в соответствии с таблицей 5.

Таблица 4 – Размеры надбавок за сложность, напряженность и специальный режим работы работников рабочих профессий

Профессия	Участок работы / структурное подразделение	Размер
Водитель автомобиля	автобус	30 %
	внедорожник	25 %
	легковой автомобиль / микроавтобус	20 %
	грузовой автомобиль	10 %
Контролер	посты видеонаблюдения	10 %
Оперативный дежурный	территория кампуса	5 %
Уборщик служебных помещений	КСД	70 %
	ШИОД	87 %
	ИБИ	15 %
	Филиал в г. Уссурийске	15 %
	Представительство в г. Уссурийске	15 %
	Студенческий городок	9 133 руб.
	СХО	

Таблица 5 – Размеры надбавок за сложность, напряженность и специальный режим работы отдельных работников, занимающих должности служащих

Должность	Критерии	Размер, руб.
Администратор (отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами ДФКС)	Повышенный объем рабочей нагрузки в связи с необходимостью обеспечения деятельности двух спортивно-оздоровительных комплексов по принципу взаимозаменяемости	2 850
Администратор (ЦДО «АПР»)	Наличие степени влияния на финансовые показатели подразделения	2 600
Бухгалтер кассир (финансовый отдел)	Повышенная степень ответственности за работу с наличными денежными средствами	6 200
Врач-педиатр (КСД)	Наличие континента несовершеннолетних обучающихся	10 000
Заведующий лабораторией (кафедры)	Коэффициент сложности лабораторного оборудования свыше 4	3 900
	Коэффициент сложности лабораторного оборудования менее 4	-
Заведующий общежитием (Студенческий городок)	Контингент обучающихся, проживающих в общежитии свыше 1 000 чел.	3 900
	Контингент обучающихся, проживающих в общежитии свыше 800 чел.	3 500
	Контингент обучающихся, проживающих в общежитии менее 400 чел.	-
	Контингент обучающихся, проживающих в общежитии свыше 400 чел. и наличие контингента постоянно проживающих работников и членов их семей свыше 90 чел.	6 100

Заведующий хозяйством (Технический отдел ДФКС)	Площадь спортивного комплекса свыше 8 000 м ²	2 350
Заместитель главного бухгалтера	Взаимодействие с Минобрнауки России по вопросам предоставления финансовой отчетности	7 600
Заместитель директора колледжа по УР	Контингент обучающихся свыше 1 500 чел.	11 500
	Контингент обучающихся менее 1 500 чел.	-
Заместитель начальника отдела (Технический отдел ДФКС)	Наличие персональной ответственности за надлежащим состоянием помещений и спортивного оборудования спортивно-оздоровительных комплексов	8 500
Заместитель руководителя отделения (ОЗВО ИЗДО)	Повышенная сложность документооборота по обеспечению учебного процесса	2 000
Инженер (кафедры)	При обслуживании от 3 до 5 компьютерных классов	3 800
	При обслуживании от 1 до 2 компьютерных классов	-
Инженер-электроник (КСД)	Выполнение работ повышенной технической сложности	15 400
Кассир (финансовый отдел)	Повышенная степень ответственности за работу с наличными денежными средствами	2 100
Лаборант (кафедры и УЛК)	Наличие компьютерного оборудования повышенной сложности	2 300
Лаборант (Ресурсный центра иностранных языков)	Использование знаний иностранного языка	2 300
Мастер производственного обучения (структурные подразделения СПО)	Работа с обучающими по специальности 19.02.10 «Технология продукции общественного питания»	3 900
Менеджер (ЦДО «АПР»)	Наличие степени влияния на финансовые показатели подразделения	1 600
Менеджер (отдел управления фитнесом ДФКС)	Наличие степени влияния на финансовые показатели подразделения	6 170 /10 000
Менеджер по продажам (отдел по работе с клиентами ДФКС)	Наличие степени влияния на финансовые показатели подразделения	2 340
Менеджер по рекламе (ЦДО «АПР»)	Наличие степени влияния на финансовые показатели подразделения	1 600
Менеджер по рекламе (отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами ДФКС)	Администрирование и техническая поддержка интернет-сайта структурного подразделения	3 900

Методист (ОЗВО ИЗДО)	Повышенная сложность документооборота по обеспечению учебного процесса	1 100
Начальник отдела (отдел управления фитнесом ДФКС)	Повышенная степень ответственности за качество предоставляемых спортивно-оздоровительных услуг клиентам работниками структурного подразделения	5 770
Начальник отдела (технический отдел ДФКС)	Наличие персональной ответственности за надлежащим состоянием помещений и спортивного оборудования спортивно-оздоровительных комплексов	18 860
Начальник отдела (отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами ДФКС)	Наличие персональной ответственности за выполнение финансовых показателей спортивно-оздоровительных комплексов	8 490
Педагог-организатор (структурные подразделения СПО)	Численность контингента обучающихся в структурном подразделении более 700 человек	4 000
Педагог-психолог (структурные подразделения СПО)	При численности контингента менее 300 человек	-
	При численности контингента от 300 до 699 обучающихся	3 000
	При численности контингента от 700 и выше обучающихся	6 800
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (структурные подразделения СПО)	Работа в структурном подразделении, реализующем образовательные программы среднего профессионального образования	3 900
Руководитель отделения (ОЗВО ИЗДО)	Повышенная сложность документооборота по обеспечению учебного процесса	8 700
Руководитель центра (ЦПРИСФ ДФКС)	Повышенная степень ответственности за результаты собственной деятельности	1 200
Секретарь учебной части (КСД)	Повышенная сложность документооборота по обеспечению учебного процесса	3 800
Старший администратор (отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами ДФКС)	Наличие степени влияния на финансовые показатели подразделения	4 510
Социальный педагог (структурные подразделения СПО)	Менее 10 обучающихся, требующих повышенной социальной защиты	-
	От 10 до 49 обучающихся, требующих повышенной социальной защиты	2 900
	От 50 и выше обучающихся, требующих повышенной социальной защиты	5 900

Специалист (кафедры и ВШТВ)	Общий контингент студентов кафедры свыше 1000 чел.	4 600
	Общий контингент студентов кафедры от 500 до 1000 чел.	3 000
	Общий контингент студентов кафедры от 200 до 500 чел.	1 500
	Общий контингент студентов кафедры менее 200 чел.	-
Специалист по творческому направлению (Молодежный центр)	Работа с творческими студенческими коллективами по направлению вокала	7 700
Техник (КСД)	Выполнение работ повышенной технической сложности	15 000

Размер надбавки за сложность, напряжённость и специальный режим работы для **НР**, участвующих в выполнении государственного задания определяется исходя из объема государственного задания и устанавливается приказом ректора.

Размер надбавки за сложность, напряжённость и специальный режим работы для **работников Представительств** определяется исходя из объема доходов, получаемых Представительством и может пересматриваться ежегодно. Конкретный размер надбавки за сложность, напряжённость и специальный режим работы для работников Представительств устанавливается в трудовом договоре.

Абсолютный размер надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы для работников, работающих неполное рабочее время, устанавливается пропорционально отработанному времени (с учетом количества занимаемых работником ставок).

7.2.2 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности устанавливается в абсолютном размере *штатным работникам из числа ППС по основной должности и внутренним совместителям из числа других категорий персонала* на период с 1 февраля текущего календарного года по 31 января следующего календарного года, выплачивается ежемесячно и определяется следующим образом:

$$H_{\text{рейтинг}_i} = \Pi_{\text{рейтинг}} \times P_i,$$

где $H_{\text{рейтинг}_i}$ – размер ежемесячной надбавки i -ого работника;

$\Pi_{\text{рейтинг}}$ – денежный вес 1 балла, устанавливаемый приказом ректора;

P_i – рейтинг i -ого работника в баллах по итогам работы за предыдущий календарный год.

Абсолютный размер надбавки определяется независимо от количества занимаемых работником ставок с учетом фактически отработанного времени. Порядок определения рейтинга ППС, перечень показателей рейтинга определяется отдельными локальными нормативными актами ВГУЭС.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности доводятся до ППС директорами институтов, заведующими кафедрами.

Штатным ППС впервые поступившим на работу во ВГУЭС **по основной должности** данная надбавка устанавливается:

- для работников, поступивших на работу после 1 июля текущего календарного года - *на период с даты поступления на работу до 31 января года, наступающего за окончанием следующего календарного года;*

- для работников, поступивших на работу в период с 1 января по 30 июня текущего календарного года - *на период с даты поступления на работу до 31 января следующего календарного года.*

Аналогично данная надбавка устанавливается работникам, у которых закончился отпуск по уходу за ребенком до 1,5 или 3-х лет.

Размер надбавки определяется исходя из действующего на момент приема (выхода из отпуска) на работу среднего значения **надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности ППС по должности**, на которую принимается работник.

Абсолютный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности для **заведующих кафедрами и директоров институтов** определяется следующим образом:

$$H_{\text{рейтинг}_i} = 0.8 \times C_{\text{рейтинг}} \times P_i + 2 \times C_{\text{рейтинг}} \times P_{\text{средний}}$$

где $H_{\text{рейтинг}_i}$ – размер ежемесячной надбавки i -ого заведующего кафедрой (директора института);

$C_{\text{рейтинг}}$ – денежный вес 1 балла, устанавливаемый ежегодно приказом ректора;

P_i – рейтинг i -ого заведующего кафедрой (директора института) в баллах по итогам работы за предыдущий календарный год;

$P_{\text{средний}}$ – средний рейтинг ППС i -ой кафедры (института) в баллах по итогам работы за предыдущий календарный год (без учета рейтинга заведующего кафедрой (директора института)).

В случае наличия дисциплинарного взыскания *в виде замечания* надбавка

за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности **не начисляется и не выплачивается** в том месяце, в котором было получено дисциплинарное взыскание.

В случае наличия дисциплинарного взыскания *в виде выговора* надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности **не начисляется и не выплачивается** за весь период действия дисциплинарного взыскания.

7.2.3 Надбавка за кураторство и классное руководство, надбавка за проверку письменных работ, надбавка за заведование кабинетом (мастерской), надбавка за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, надбавка за применение иностранного языка в учебном процессе устанавливаются работникам из числа ПП на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года в соответствии с утвержденным тарификационным списком педагогических работников, введенным в действие приказом ректора. Размеры данных надбавок определяются в соответствии с приложением Г.

7.2.4 Надбавка за развитие положительного имиджа назначается по представлению руководителя приказом ректора на период, определяемый данным приказом, в абсолютном размере, путем заключения соглашения к трудовому договору.

7.2.5 Надбавка за государственные и отраслевые награды устанавливается в абсолютном размере *только штатным работникам* по основной должности независимо от количества занимаемых ставок, *за исключением ректора, президента, проректоров и их заместителей, советников ректора, директоров департаментов, главного бухгалтера.*

Надбавка за государственные и отраслевые награды выплачиваются с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором работник приобретает основание для выплаты надбавок. Размеры надбавки приведены в приложении Д.

Абсолютный размер надбавки за государственные и отраслевые награды для работников, работающих неполное рабочее время, устанавливается пропорционально отработанному времени (с учетом количества занимаемых работником ставок).

7.2.6 Надбавка за квалификационную категорию, устанавливается работникам из числа ПП **и работникам, занимающим должности тренера ССК,** на период, установленный по результатам аттестации, приказом ректора. Размеры надбавки определяются в соответствии с приложением Р.

7.2.7 Надбавка за наличие международных сертификатов, подтверждающих уровень владения иностранным языком (TOEFL, IELTS и другие) устанавливается штатным ППС по основной должности, имеющим

уровень владения не ниже *Upper-Intermediate* в размере **4 000** руб. и выплачивается ежемесячно. Абсолютный размер надбавки за наличие международных сертификатов, подтверждающих уровень владения иностранным языком для работников, работающих на неполное рабочее время, устанавливается пропорционально отработанному времени (с учетом количества занимаемых работником ставок).

7.2.8 Стартовая надбавка работникам, не имеющим стажа работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливается всем работникам, поступающим на работу во ВГУЭС в следующих размерах:

- в первый год работы в южных районах Дальнего Востока – **30 %**;
- во второй и третий год работы в южных районах Дальнего Востока – **20 %**;
- в четвертый и пятый год работы в южных районах Дальнего Востока – **10 %**

Работникам, впервые поступившим на работу во ВГУЭС, не имеющим стажа работы в южных районах Дальнего Востока, в возрасте до 30 лет, прожившие в южных районах Дальнего Востока не менее одного года **стартовая надбавка** устанавливается в следующих размерах:

- в первые шесть месяцев работы в южных районах Дальнего Востока – **30 %**
- во вторые шесть месяцев работы в южных районах Дальнего Востока – **20 %**
- в третьи шесть месяцев работы в южных районах Дальнего Востока – **10 %**

Стартовая надбавка работникам, не имеющим стажа работы в южных районах Дальнего Востока, начисляется на все виды выплат, предусмотренные настоящим Положением, за исключением выплат, определяемых исходя из среднего заработка работника.

7.2.9 Премия по итогам работы за текущий месяц устанавливается трудовым договором в абсолютном размере или в процентах от должностного оклада (ставки почасовой оплаты) и выплачивается *ежемесячно* по итогам работы **за текущий месяц** при условии выполнения показателей премирования.

Абсолютный размер премии по итогам работы за текущий месяц для работников, работающих на неполное рабочее время, устанавливается пропорционально отработанному времени (с учетом количества занимаемых работником ставок).

Показатели премирования по итогам работы за текущий месяц и их удельные веса для работников рабочих профессий устанавливаются по каждой профессии или группе профессий и приведены в приложении Ж. Размеры премий по итогам работы за текущий месяц устанавливаются по каждому

профессиональному квалификационному уровню и приведены в приложении И.

Показатели премирования по итогам работы за текущий месяц по должностям руководителей структурных подразделений, их заместителей и иных служащих, их удельные веса устанавливаются по каждой должности и приведены в приложении К. Размеры премий устанавливаются трудовым договором.

В случае наличия дисциплинарного взыскания *в виде замечания* премия по итогам работы за текущий месяц, в котором было получено дисциплинарное взыскание, **не начисляется и не выплачивается.**

В случае наличия дисциплинарного взыскания *в виде выговора* премия по итогам работы за текущий месяц **не начисляется и не выплачивается** за весь период действия дисциплинарного взыскания.

В случае наличия аварийных ситуаций по вине **инструктора учебно-методического центра безопасности дорожного движения** ежемесячная премия по итогам работы за месяц, в котором произошло данное происшествие, **инструктору не начисляется и не выплачивается.**

Подведение итогов работы за текущий месяц осуществляется руководителем структурного подразделения по каждому из работников в течение **первых пяти дней каждого месяца**, следующего за окончанием отчетного периода. Представление о премировании работников с указанием сведений о фактическом выполнении показателей премирования подается руководителем структурного подразделения в отдел экономики и планирования **не позднее 5 числа каждого месяца.**

7.2.10 Ежемесячная премия **по итогам работы за предыдущий календарный год** устанавливается *на период с 1 февраля текущего календарного года по 31 января следующего календарного года* **заведующим кафедрами, директорам институтов, директору высшей школы телевидения, директорам структурных подразделений СПО** в размере **80 %** от должностного оклада.

Премия **по итогам работы за предыдущий календарный год** выплачивается при условии выполнения финансовых показателей **не менее 90 %** от планового значения. Размер премии руководителя **уменьшается на 10 %** за каждый невыполненный показатель. Показатели оценки результатов работы структурного подразделения устанавливаются приказом ректора. Показатель считается выполненным если его фактическое значение составляет **не менее 90 %** от планового значения.

В случае наличия дисциплинарного взыскания *в виде замечания* ежемесячная премия **по итогам работы за предыдущий календарный год не начисляется и не выплачивается** в том месяце, в котором было получено дисциплинарное взыскание.

В случае наличия дисциплинарного взыскания *в виде выговора* ежемесячная премия по итогам работы за предыдущий календарный год не начисляется и не выплачивается за весь период действия дисциплинарного взыскания.

7.2.11 Премия по результатам работы структурных подразделений назначается и выплачивается работникам, данный вид премирования, у которых предусмотрен трудовым договором, по результатам работы за предыдущий квартал, полугодие, календарный или учебный год в зависимости от специфики деятельности структурного подразделения. Начисление премии производится в месяце, следующем за окончанием отчетного периода.

Размеры премий по результатам работы структурных подразделений устанавливаются трудовым договором и/или приказом ректора в соответствии с фактическими и целевыми значениями показателей оценки результатов деятельности структурных подразделений, закрепляемых в приказах ректора.

Премии по результатам работы структурных подразделений выплачиваются только за фактически отработанное время.

7.2.12 Премия по результатам работы университета может выплачиваться президенту, проректорам и их заместителям, советникам ректора, директорам департаментов, главному бухгалтеру и работникам, подчиняющимся ректору и не входящим ни в одно структурное подразделение по решению ректора с учетом выполнения показателей, устанавливаемых приказом ректора.

7.3 Единовременные выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- единовременную выплату за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременные премиальные выплаты.

7.3.1 Единовременная выплата за интенсивность и высокие результаты работы может производиться работникам университета, занимающим должности служащих за:

- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения вступительных экзаменов;
- подготовку и проведение конференций, семинаров, конкурсов, выставок и иных важных мероприятий, связанных с основной деятельностью университета;
- подготовку и проведение спортивных мероприятий;
- эффективное содействие в организации платных образовательных услуг и иных видов приносящей доход деятельности;
- выполнение и перевыполнение персональных финансовых показателей;

- участие в выполнении фундаментальных и прикладных научных исследований;
- участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ;
- участие в реализации проектов стратегического развития университета;
- работу в диссертационном совете по защите диссертаций;
- участие в проведение видеоконференций;
- подготовку и реализацию дополнительных образовательных программ;
- подготовку студентов к конкурсам, конференциям, выставкам и олимпиадам;
- другие виды выполняемых работ.

Размер единовременной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом ректора исходя из средств, выделенных на соответствующие мероприятия, на основании представления руководителя структурного подразделения или иного руководителя.

7.3.2 Единовременная выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам, занимающим должности **инструктора по спорту, и тренерам-преподавателям кафедры физкультурно-оздоровительной и спортивной работы** производится за результаты работы по оказанию платных спортивно-оздоровительных услуг клиентам спортивных комплексов.

Размер данной выплаты **инструкторов по спорту** определяется в зависимости от объема доходов, полученных от оказания работником платных спортивно-оздоровительных услуг, по прогрессивной шкале с учетом выполнения плана следующим образом:

$$- D \times 0,268 - 13\,560 \times K;$$

$$- D \times 0,23 - 13\,560 \times K;$$

$$- D \times 0,192 - 13\,560 \times K$$

где D - объем полученных доходов;

K - количество ставок, занимаемых инструктором по спорту.

$0,268, 0,23, 0,192$ – коэффициенты зависимости размера выплаты от доходов, устанавливаемые в зависимости от выполнения плана по доходам.

Помесячный план по доходам для каждого инструктора по спорту утверждается ректором или иным уполномоченным лицом на календарный год. В течение года могут вноситься изменения, доводятся под роспись до последнего числа предыдущего месяца.

Размер *коэффициентов зависимости размера выплаты от доходов инструкторов по спорту* может уменьшаться в следующих случаях:

на **0,01** – при наличии случаев нарушения трудовой дисциплины;
на **0,02** – при наличии случаев нарушения стандарта работы инструктора по спорту;

на **0,05** – при наличии обоснованных жалоб со стороны клиентов на грубость и некорректное поведение инструктора по спорту;

на **0,1** – при наличии случаев травматизма клиентов по вине инструктора по спорту.

В случаях если размер данной выплаты *инструктора по спорту*, определенный в соответствии с данным пунктом настоящего Положения **окажется отрицательным** – размер выплаты считается **равным нулю**.

Размер единовременной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы **тренеров-преподавателей кафедры физкультурно-оздоровительной и спортивной работы** определяется в процентном отношении к объему полученных доходов и составляет **15 %** от доходов *Д* по дополнительным услугам – программа «Lite fit» независимо от выполнения плана по доходам.

Объем доходов *Д* для определения размера единовременной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы **инструкторов по спорту и тренеров-преподавателей кафедры физкультурно-оздоровительной и спортивной работы**, подлежащей начислению в текущем месяце, определяется *по итогам за предыдущий календарный месяц*, на основании актов подтверждения объема доходов, подписанных работником и ректором или иным уполномоченным лицом.

7.3.3 Единовременные премиальные выплаты могут устанавливаться:

- за достижение высоких результатов по приоритетным направлениям развития образовательной, научной и инновационной деятельности университета;

- по итогам выполнения внутренних проектов университета;

- по результатам достижения стратегических приоритетов;

- по результатам выполнения научно-исследовательских работ;

- за высокие достижения в труде и высокую эффективность труда;

- за перевыполнение финансовых показателей деятельности структурного подразделения;

- за многолетний добросовестный труд в университете (25 лет и более непрерывного трудового стажа во ВГУЭС каждые 5 лет, в т. ч. и в обособленных структурных подразделениях);

- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 60, 70, 80 лет – для мужчин и женщин, 55 лет – для женщин).

Размеры и порядок выплаты **премий по итогам выполнения внутренних проектов университета и по результатам достижения стратегических приоритетов** определяются по решению ректора.

Единовременные премии за высокие достижения в труде и высокую эффективность труда могут выплачиваться по решению ректора. Конкретный размер премии за высокие достижения в труде определяется приказом ректора с указанием конкретного вида достижений по представлению руководителя структурного подразделения исходя из достижений работника и объема финансовых средств, предусмотренных в фонде оплаты труда структурного подразделения на цели премирования.

Единовременные премии по результатам выполнения научно-исследовательских работ (НИР) выплачиваются по итогам подписания акта выполненных работ по договорам на выполнение научно-исследовательских работ. Размеры премий определяются приказом ректора по представлению руководителя НИР в соответствии со сметой.

Единовременные премии за перевыполнение финансовых показателей деятельности структурного подразделения могут выплачиваться при условии превышения фактических доходов над плановыми, как правило, по итогам календарного года.

Премии работникам за многолетний добросовестный труд в университете выплачиваются по представлению руководителя структурного подразделения. Размер премии определяется в абсолютной величине, начиная с 25 лет непрерывной работы и далее через каждые 5 лет работы в университете:

- 25 лет непрерывного трудового стажа во ВГУЭС - **7 663 руб.;**
- 30 и 35 лет непрерывного трудового стажа во ВГУЭС - **11 495 руб.;**
- 40, 45 лет непрерывного трудового стажа во ВГУЭС
и далее через каждые 5 лет - **15 326 руб.**

Премии работникам в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 60, 70, 80 лет – для мужчин и женщин, 55 лет – для женщин) выплачивается работникам, проработавшим во ВГУЭС не менее 5 лет. Размер премии составляет **3 832 руб.**

7.3.4 Единовременная премия за достижение высоких результатов по приоритетным направлениям развития образовательной, научной и инновационной деятельности университета может выплачиваться всем работникам университета, занимающим должности служащих единовременно по итогам достижения определённых показателей, выполнения проектов или реализации мероприятий. Конкретные результаты, за которые будет осуществляться премирование, и размеры премирования в рамках показателей, проектов и мероприятий по приоритетным направлениям развития образовательной, научной и инновационной деятельности университета устанавливаются приказом ректора в начале каждого календарного года.

7.4 При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидии, по независящим от университета причинам Ученый совет

ВГУЭС имеет право пересмотреть порядок и размеры выплат стимулирующего характера.

8 Гарантии и компенсации

8.1 Работникам ВГУЭС в соответствии с ТК РФ предусматриваются:

- оплата ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков;
- оплата дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения;
- компенсация за неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска;
- компенсация при направлении работника в служебную командировку;
- выходное пособие;
- пособие по временной нетрудоспособности работника;
- пособие по беременности и родам.

8.2 Оплата ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков, дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения; компенсации при направлении работника в служебную командировку и за неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляются исходя из среднего заработка работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника с согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

8.3 Выходное пособие выплачивается при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до наступления дня увольнения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8.4 Порядок, размеры и условия выплаты пособий по временной нетрудоспособности работника и пособий по беременности и родам определяются Федеральными законами от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9 Продолжительность рабочего времени и отпусков

9.1 Во ВГУЭС устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - **24** часа в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - **35** часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - **35** часов в неделю;
- для работников из числа ППС, ПП и медицинских работников (врачи, врачи-специалисты, фельдшеры и медицинские сестры (братья)) – не более **36** часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – **36** часов в неделю;
- для всех остальных работников – **40** часов в неделю.

По соглашению с работником ему могут быть установлены, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится **пропорционально отработанному им времени**.

9.2 Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается в следующих размерах:

- 56 календарных дней – для ректора, проректора по учебно-воспитательной и научно-исследовательской работе, директоров филиалов, школ, колледжей, работников из числа ППС и ПП (за исключением преподавателей ОПП ИИЯ, ПОИГ, ЦДО «АПР», Центра «Абитуриент»);
- 56 календарных дней – для советников ректора, заместителей директоров филиалов, школ, колледжей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью;
- 42 календарных дня – для руководителей ОПП ИИЯ, ПОИГ ИИЯ, директора ЦДО «АПР», преподавателей ОПП ИИЯ, ПОИГ ИИЯ, ЦДО «АПР», Центра «Абитуриент»;
- 30 календарных дней – для работников, признанных в установленном законом порядке инвалидами (вне зависимости от группы инвалидности);
- 28 календарных дней – для всех остальных работников университета.

9.3 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается в следующих размерах:

- 8 календарных дней – за работу в южных районах Дальнего Востока всем работникам университета;
- 3 календарных дня – для работников с ненормированным рабочим

днем, за исключением работников занимающих должности тренеров, в соответствии с приложением М;

- 10 календарных дней – для работников занимающих должности тренеров с ненормированным рабочим днем;

- не менее 7 календарных дней – для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам аттестации или специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

9.4 Работники ВГУЭС из числа ППС и ПП не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый для написания монографий, учебников, учебных пособий и иных научных трудов и в других случаях только после выполнения годовой учебной нагрузки. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей университета, отпуск по заявлению работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимается ректором.

10 Особенности оплаты труда ректора, президента, проректоров и их заместителей, советников ректора, директоров департаментов и главного бухгалтера ВГУЭС

10.1 Заработная плата **ректора ВГУЭС** устанавливается в соответствии с федеральными законами, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, содержащими нормы трудового права и трудовым договором, заключенным между ректором и Минобрнауки России.

Должностной оклад ректора ВГУЭС определяется трудовым договором. Помимо должностного оклада ректору ВГУЭС устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с трудовым договором. Премияльные выплаты по результатам работы университета ректору ВГУЭС устанавливаются Минобрнауки России с учетом целевых показателей эффективности работы университета, утверждаемых Минобрнауки России.

10.2 Заработная плата **президента ВГУЭС** устанавливается в соответствии с трудовым договором, заключенным между президентом и Минобрнауки России.

Должностной оклад президента ВГУЭС определяется трудовым договором. Помимо должностного оклада президенту ВГУЭС устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с трудовым договором. Премияльные выплаты по результатам работы университета президенту ВГУЭС устанавливаются приказом ректора.

10.3 Общая заработная плата **проректоров и их заместителей,**

советников ректора, директоров департаментов и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад *проректора по учебно-воспитательной и научно-исследовательской работе* устанавливается в размере **80%** должностного оклада ректора.

Должностные оклады *проректоров, советников ректора и главного бухгалтера* устанавливаются в размере **70 %** должностного оклада ректора.

Должностные оклады *заместителей проректоров и директоров департаментов* устанавливаются в соответствии с приложением В7.

Помимо должностного оклада проректорам, советникам ректора и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в соответствии с п. 6.8 настоящего Положения;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с п. 6.4 настоящего Положения;

Кроме этого проректорам, советникам ректора и главному бухгалтеру по приказу ректора могут быть установлены:

- надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы;

- премия по результатам работы университета;

- единовременные премиальные выплаты.

Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается в абсолютном размере или процентном отношении к должностному окладу. Конкретный размер надбавки определяется ректором ВГУЭС и устанавливается приказом.

Премия по результатам работы университета выплачивается по решению ректора.

Единовременные премиальные выплаты могут устанавливаться по приказу ректора:

- за достижение высоких результатов по приоритетным направлениям развития образовательной, научной и инновационной деятельности университета;

- по итогам выполнения внутренних проектов университета;

- по результатам достижения стратегических приоритетов;

- по результатам выполнения научно-исследовательских работ;

- за высокие достижения в труде и высокую эффективность труда;

- за многолетний добросовестный труд в университете (25 лет и

более непрерывного трудового стажа во ВГУЭС каждые 5 лет, в т. ч. и в обособленных структурных подразделениях);

- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 60, 70, 80 лет – для мужчин и женщин, 55 лет – для женщин).

Директорам департаментов также устанавливаются премии по итогам работы за текущий месяц в соответствии с п. 7.2.9 настоящего Положения.

Все выплаты компенсационного характера, а также надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы и премия по результатам работы университета устанавливаются с учетом фактически отработанного времени.

10.4 Ректору университета совмещение должности с другими руководящими должностями (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне университета не разрешается.

Ректор, президент, проректоры, советники ректора и главный бухгалтер могут выполнять преподавательскую работу в объеме не более 300 часов в год и осуществлять выполнение научно-исследовательских работ, в том числе на условиях внутреннего совмительства по должностям профессорско-преподавательского состава (ППС) или педагогического персонала (ПП) системы довузовского образования. Заработная плата ректора, президента, проректоров, советников ректора и главного бухгалтера по должностям ППС и ПП, занимаемым по внутреннему совмительству, может включать в себя оплату по должностным окладам, надбавку за сложность, напряженность и специальный режим работы, надбавку за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности, единовременные премиальные выплаты (п. 7.3.3 Положения) и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

11 Особенности оплаты труда директоров институтов

11.1 Общая заработная плата **директоров институтов** состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.1.1 **Должностные оклады** директоров институтов устанавливаются в соответствии с приложением Л.

11.1.2 Помимо должностного оклада директорам институтов могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с п. 6.4 настоящего Положения;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в соответствии с п. 6.8 настоящего Положения;

- надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности;
- надбавка за государственные и отраслевые награды в соответствии с п. 7.2.5 настоящего Положения;
- надбавка за наличие международных сертификатов, подтверждающих уровень владения иностранным языком в соответствии с п. 7.2.7 настоящего Положения;
- ежемесячная премия по итогам работы за предыдущий календарный год в соответствии с п. 7.2.10 настоящего Положения;
- единовременная премия за достижение высоких результатов по приоритетным направлениям развития образовательной, научной и инновационной деятельности университета;
- единовременная премия за выполнение научно-исследовательских работ;
- единовременная премия по результатам достижения стратегических приоритетов;
- единовременная премия за высокие достижения в труде и высокую эффективность труда;
- единовременная премия за многолетний добросовестный труд в университете;
- единовременная премия в связи с юбилейной датой.

11.1.3 Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы для директоров институтов устанавливается на период с 1 февраля текущего календарного года по 31 января следующего календарного года в зависимости от фактических значений следующих показателей:

- наличие административных и вспомогательных структурных подразделений в составе института;
- количество штатных единиц работников института на 1 января текущего календарного года;
- численность студентов института (приведенный контингент) на 1 января текущего календарного года.

Размеры надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

11.1.4 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности устанавливается в соответствии с п. 7.2.2 настоящего Положения. Для директоров институтов, у которых размер среднемесячной заработной платы превышает предельную кратность, установленную пунктом 11.3 настоящего Положения, к размеру надбавки за

интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности применяется **персональный понижающий коэффициент**, рассчитываемый исходя из необходимости соблюдения требований предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора института и среднемесячной заработной платы работников из числа профессорско-преподавательского состава института (без учета директора института).

Таблица 7 – Денежное выражение показателей для определения размера надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы

<i>Показатель</i>	<i>Денежное выражение показателя</i>
Наличие административных и вспомогательных структурных подразделений в составе института	10 000 руб.
Количество штатных единиц работников института	200 руб. за 1 шт. ед. работников
Численность студентов института (приведенный контингент)	17,5 руб. за 1 студента

Директорам институтов, впервые поступившим на работу, размер надбавки устанавливается индивидуально трудовым договором на срок до 1 года.

11.1.5 Все выплаты компенсационного характера, а также ежемесячные надбавки и премии устанавливаются с учетом фактически отработанного времени.

11.2 Директора институтов могут выполнять преподавательскую работу, в том числе на условиях внутреннего совместительства по должностям профессорско-преподавательского состава (ППС). Заработная плата директоров институтов по должностям ППС, занимаемым по внутреннему совместительству, может включать в себя оплату по должностным окладам и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

11.3 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора института устанавливается **в кратности 3** от среднемесячной заработной платы работников из числа профессорско-преподавательского состава института (без учета директора института).

Соотношение среднемесячной заработной платы директора института, рассчитывается за **предыдущий календарный год**.

Для исчисления среднемесячной заработной платы директора института, рассчитываемой за предыдущий календарный год и среднемесячной заработной платы работников из числа профессорско-преподавательского состава в целях

определения предельного уровня их соотношения:

- среднемесячная заработная плата работников из числа профессорско-преподавательского состава определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая заработную плату за работу по совместительству) таких работников списочного состава (без учета директора института) на среднесписочную численность таких работников (без учета директора института) за предыдущий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году) при условии выполнения показателя штатности **не менее 80 %**;

- среднемесячная заработная плата работников из числа профессорско-преподавательского состава определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (включая заработную плату за работу по совместительству) **и внешних совместителей** (без учета директора института) на среднюю численность таких работников (без учета директора института) за предыдущий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году) при условии выполнения показателя штатности **менее 80 %**;

- среднемесячная заработная плата директора института определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая заработную плату за работу по совместительству) соответствующему директору института за предыдущий календарный год на 12 (количество месяцев в году).

При расчете среднемесячной заработной платы директора института не учитываются выплаты по хоздоговорным научно-исследовательским работам, по грантам, предоставляемым из государственных научных фондов и выплаты, осуществляемые в рамках выполнения государственных и муниципальных контрактов.

Если директор института состоял в трудовых отношениях с Университетом неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим директором института полных календарных месяцев.

Показатель штатности рассчитывается в соответствии с методикой расчета данного показателя, закрепленной в Мониторинге эффективности деятельности организаций высшего образования.

12 Особенности оплаты труда заведующих кафедрами и директора высшей школы телевидения

12.1 Общая заработная плата **заведующих кафедрами и директора высшей школы телевидения** состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12.1.1 **Должностные оклады заведующих кафедрами** устанавливаются в соответствии с приложением Л. Должностной оклад **директора высшей школы телевидения** в соответствии с приложением В7.

Помимо должностного оклада заведующим кафедрами и директору высшей школы телевидения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с п. 6.4 настоящего Положения;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в соответствии с п. 6.8 настоящего Положения;

- надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности (**за исключением директора высшей школы телевидения**);

- надбавка за развитие положительного имиджа Университета в соответствии с п. 7.2.4 настоящего Положения;

- надбавка за государственные и отраслевые награды в соответствии с п. 7.2.5 настоящего Положения;

- надбавка за наличие международных сертификатов, подтверждающих уровень владения иностранным языком (**за исключением директора высшей школы телевидения**) в соответствии с п. 7.2.7 настоящего Положения;

- ежемесячная премия по итогам работы за предыдущий календарный год в соответствии с п. 7.2.10 настоящего Положения;

- единовременная премия за достижение высоких результатов по приоритетным направлениям развития образовательной, научной и инновационной деятельности университета;

- единовременная премия по результатам достижения стратегических приоритетов;

- единовременная премия за выполнение научно-исследовательских работ;

- единовременная премия за высокие достижения в труде и высокую эффективность труда;

- единовременная премия за многолетний добросовестный труд в университете;

- единовременная премия в связи с юбилейной датой.

12.1.2 **Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы** для заведующих кафедрами и директора высшей школы телевидения

устанавливается на период с 1 февраля текущего календарного года по 31 января следующего календарного года в зависимости от фактических значений следующих показателей:

- количество штатных единиц ППС кафедры/высшей школы телевидения на 1 января текущего календарного года;

- численность студентов кафедры/высшей школы телевидения (приведенный контингент) на 1 января текущего календарного года.

Размеры надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливаются в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9 – Денежное выражение показателей для определения размера надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы

<i>Показатель</i>	<i>Денежное выражение показателя</i>
Количество штатных единиц ППС кафедры/ высшей школы телевидения	200 руб. за 1 шт. ед. ППС
Численность студентов кафедры/ высшей школы телевидения (приведенный контингент)	17,5 руб. за 1 студента

Заведующим кафедрами, впервые поступившим на работу, размер надбавки устанавливается индивидуально трудовым договором на срок до 1 года.

12.1.3 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности устанавливается в соответствии с п. 7.2.2 настоящего Положения. Для заведующих кафедрами, у которых размер среднемесячной заработной платы превышает предельную кратность, установленную пунктом 12.2 настоящего Положения, к размеру надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности применяется **персональный понижающий коэффициент**, рассчитываемый исходя из необходимости соблюдения требований предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заведующего кафедрой и среднемесячной заработной платы работников из числа профессорско-преподавательского состава кафедры (без учета заведующего кафедрой).

12.1.4 Все выплаты компенсационного характера, а также ежемесячные надбавки и премии устанавливаются с учетом фактически отработанного времени.

12.2 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего кафедрой/директора высшей школы телевидения устанавливается **в кратности 3** от среднемесячной заработной платы работников из числа профессорско-преподавательского состава кафедры/школы (без учета

заведующего кафедрой/директора высшей школы телевидения).

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего кафедрой/директора высшей школы телевидения, рассчитывается за **предыдущий календарный год**.

Для исчисления среднемесячной заработной платы заведующего кафедрой/директора высшей школы телевидения, рассчитываемой за предыдущий календарный год и среднемесячной заработной платы работников из числа профессорско-преподавательского состава в целях определения предельного уровня их соотношения:

- среднемесячная заработная плата работников из числа профессорско-преподавательского состава определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая заработную плату за работу по совместительству) таких работников списочного состава (без учета заведующего кафедрой/директора высшей школы телевидения) на среднесписочную численность таких работников (без учета заведующего кафедрой/директора высшей школы телевидения) за предыдущий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году) при условии выполнения показателя штатности **не менее 80 %**;

- среднемесячная заработная плата работников из числа профессорско-преподавательского состава определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (включая заработную плату за работу по совместительству) **и внешних совместителей** (без учета заведующего кафедрой/директора высшей школы телевидения) на среднюю численность таких работников (без учета заведующего кафедрой/директора высшей школы телевидения) за предыдущий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году) при условии выполнения показателя штатности **менее 80 %**;

- среднемесячная заработная плата заведующего кафедрой/директора высшей школы телевидения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы (включая заработную плату за работу по совместительству) соответствующему заведующему кафедрой/директору высшей школы телевидения за предыдущий календарный год на 12 (количество месяцев в году).

При расчете среднемесячной заработной платы заведующего кафедрой/директора высшей школы телевидения не учитываются выплаты по хоздоговорным научно-исследовательским работам, по грантам, предоставляемым из государственных научных фондов и выплаты, осуществляемые в рамках выполнения государственных и муниципальных контрактов.

Если заведующий кафедрой/директор высшей школы телевидения состоял

в трудовых отношениях с Университетом неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных полных календарных месяцев.

Показатель штатности рассчитывается в соответствии с методикой расчета данного показателя, закрепленной в Мониторинге эффективности деятельности организаций высшего образования.

13 Оплата труда сотрудников, работающих по совместительству

13.1 Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

13.2 Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

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

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

13.4 На работающих по совместительству сотрудников распространяются положения и правила, предусмотренные настоящим Положением и локальными нормативными актами ВГУЭС.

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

14 Заключительные положения

14.1 Настоящее Положение принимается Ученым советом ВГУЭС и вводится в действие приказом ректора.

14.2 Положение может быть отменено или в него могут быть внесены изменения и дополнения по согласованию с Ученым советом ВГУЭС. Новая

редакция Положения с внесенными изменениями и дополнениями вводится в действие приказом ректора.

14.3 Оригинальный экземпляр настоящего Положения подлежит хранению в Административно-кадровом управлении до ввода следующей редакции.

14.4 Копии настоящего Положения хранятся в составе нормативных документов подразделений, которым данный документ был предоставлен по обязательной рассылке. Электронная версия настоящего Положения размещается на сайте университета.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Отнесение должностей служащих и профессий рабочих ВГУЭС по категориям работников

Наименование должности / профессии	Категория работников
Администратор	АУП
Аналитик	АУП
Архивариус	АУП
Ассистент	ППС
Бармен	ПОП
Библиограф	УВП
Библиотекарь	УВП
Бухгалтер I категории	АУП
Бухгалтер II категории	АУП
Бухгалтер-кассир	АУП
Бухгалтер-ревизор	АУП
Бухгалтер-ревизор II категории	АУП
Ведущий бухгалтер	АУП
Ведущий бухгалтер-кассир	АУП
Ведущий инженер	УВП
Ведущий инженер по защите информации	УВП
Ведущий научный сотрудник	НР
Ведущий программист	УВП
Ведущий редактор	УВП
Ведущий специалист	АУП
Ведущий экономист	АУП
Ведущий экономист по труду	АУП
Ведущий юрисконсульт	АУП
Видеооператор	УВП
Водитель автомобиля	ПОП
Водитель транспортно-уборочной машины	ПОП
Воспитатель	ПП
Врач - физиотерапевт	АУП
Врач-педиатр	АУП
Врач-специалист	АУП
Газосварщик	ПОП
Гардеробщик	ПОП
Главный библиограф	УВП
Главный бухгалтер	АУП

Наименование должности / профессии	Категория работников
Главный механик	АУП
Главный научный сотрудник	НР
Главный редактор	АУП
Горничная	ПОП
Дворник	ПОП
Дежурный по бассейну	УВП
Дежурный по общежитию	ПОП
Дежурный по спортивному залу	УВП
Дежурный слесарь-сантехник	ПОП
Дежурный электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	ПОП
Делопроизводитель	ПОП
Директор бизнес-инкубатора	АУП
Директор высшей школы телевидения	АУП
Директор департамента	АУП
Директор института	ППС
Директор колледжа	АУП
Директор комплекса	АУП
Директор представительства	АУП
Директор студенческого городка	АУП
Директор филиала	АУП
Директор центра	АУП
Директор школы	АУП
Диспетчер	ПОП
Доцент	ППС
Заведующий архивом	АУП
Заведующий аспирантурой и докторантурой	АУП
Заведующий библиотекой	АУП
Заведующий кафедрой	ППС
Заведующий лабораторией	УВП
Заведующий методическим кабинетом	УВП
Заведующий научной лабораторией	НР
Заведующий общежитием	АУП
Заведующий отделением	АУП
Заведующий складом	АУП
Заведующий столовой	АУП
Заведующий учебной частью	АУП
Заведующий хозяйством	ПОП

Наименование должности / профессии	Категория работников
Заместитель главного бухгалтера	АУП
Заместитель директора департамента	АУП
Заместитель директора колледжа по административно-хозяйственной работе	АУП
Заместитель директора колледжа по воспитательной работе и социальной политике	АУП
Заместитель директора колледжа по учебной работе	АУП
Заместитель директора колледжа по учебно-производственной работе	АУП
Заместитель директора студенческого городка	АУП
Заместитель директора филиала по воспитательной работе и социальной политике	АУП
Заместитель директора филиала по учебной работе	АУП
Заместитель директора школы	АУП
Заместитель директора школы по административно-хозяйственной работе	АУП
Заместитель директора школы по воспитательной работе	АУП
Заместитель директора школы по учебной работе	АУП
Заместитель начальника отдела	АУП
Заместитель проректора по учебно-воспитательной и научно-исследовательской работе	АУП
Заместитель руководителя института	АУП
Заместитель руководителя института по маркетингу	АУП
Заместитель руководителя отделения	АУП
Заместитель руководителя центра	АУП
Звукооператор	АУП
Инженер	УВП
Инженер I категории	УВП
Инженер II категории	УВП
Инженер-проектировщик	УВП
Инженер-электрик II категории	УВП
Инженер-электроник	УВП
Инспектор	АУП
Инструктор	УВП
Инструктор по спорту	УВП
Кассир	АУП
Кастелянша	ПОП
Комендант	ПОП
Контролер	ПОП
Концертмейстер	ПП

Наименование должности / профессии	Категория работников
Костюмер	ПОП
Курьер	ПОП
Лаборант	УВП
Лифтер	ПОП
Маляр	ПОП
Мастер производственного обучения	ПП
Мастер участка	ПОП
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	ПОП
Медицинская сестра (брат)	УВП
Менеджер	АУП
Менеджер по продажам	АУП
Менеджер по рекламе	АУП
Методист	УВП
Механик	ПОП
Младший научный сотрудник	НР
Научный сотрудник	НР
Начальник отдела	АУП
Начальник управления	АУП
Начальник участка	АУП
Оперативный дежурный	ПОП
Оператор компьютерной верстки	ПОП
Оператор копировальных и множительных машин	ПОП
Оператор стиральных машин	ПОП
Оператор теплового пункта	ПОП
Ответственный секретарь	АУП
Паспортист	ПОП
Педагог дополнительного образования	ПП
Педагог-организатор	ПП
Педагог-психолог	ПП
Переплетчик документов	ПОП
Плотник	ПОП
Подсобный рабочий	ПОП
Помощник воспитателя	УВП
Помощник ректора	АУП
Помощник хореографа	ПОП
Президент	АУП
Преподаватель	ПП

Наименование должности / профессии	Категория работников
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	ПП
Пресс-секретарь	АУП
Программист I категории	УВП
Проректор по развитию кампуса	АУП
Проректор по учебно-воспитательной и научно-исследовательской работе	АУП
Профессор	ППС
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	ПОП
Редактор	УВП
Ректор	АУП
Референт	ПОП
Руководитель бюро	АУП
Руководитель института	АУП
Руководитель комплекса	АУП
Руководитель научно-исследовательского центра	НР
Руководитель научно-образовательного центра	НР
Руководитель отделения	АУП
Руководитель офиса	АУП
Руководитель практики	АУП
Руководитель секретариата	АУП
Руководитель службы	АУП
Руководитель студии	АУП
Руководитель театра	АУП
Руководитель центра	АУП
Руководитель юридической клиники	АУП
Садовник	ПОП
Сварщик	ПОП
Секретарь	ПОП
Секретарь учебной части	УВП
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	ПОП
Слесарь-сантехник	ПОП
Советник ректора	АУП
Советник ректора по правовым вопросам	АУП
Социальный педагог	ПП
Специалист	АУП
Специалист I категории	АУП
Специалист II категории	АУП
Специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник)	УВП

Наименование должности / профессии	Категория работников
Специалист по ГОЧС	АУП
Специалист по охране труда	АУП
Специалист по творческому направлению	АУП
Старший администратор	АУП
Старший лаборант	УВП
Старший научный сотрудник	НР
Старший преподаватель	ППС
Сторож	ПОП
Техник	УВП
Технический редактор	УВП
Тренер	УВП
Тренер-преподаватель	ПП
Тьютор	ПП
Уборщик служебных помещений	ПОП
Управляющий комплексом	АУП
Учебный мастер	УВП
Ученый секретарь	АУП
Учитель	ПП
Учитель-логопед	ПП
Фельдшер	УВП
Фотокорреспондент	АУП
Хореограф	УВП
Художественный редактор	УВП
Художественный руководитель	АУП
Художник	АУП
Экономист	АУП
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	ПОП
Энергетик	АУП

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Перечень рабочих профессий ВГУЭС

Бармен
Водитель автомобиля
Водитель транспортно-уборочной машины
Газосварщик
Гардеробщик
Горничная
Дворник
Дежурный слесарь-сантехник
Дежурный электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Кастелянша
Контролер
Костюмер
Курьер
Лифтер
Маляр
Машинист по стирке и ремонту спецодежды
Машинист сцены
Оператор компьютерной верстки
Оператор копировальных и множительных машин
Оператор стиральных машин
Оператор теплового пункта
Переплетчик документов
Плотник
Подсобный рабочий
Помощник воспитателя
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Садовник
Сварщик
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования
Слесарь-сантехник
Сторож
Уборщик служебных помещений
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

ПРИЛОЖЕНИЕ В1

Размеры должностных окладов работников из числа ППС

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений
(приказ № 217н от 05.05.2008)

ПКУ	Должность, ученая степень, ученое звание	Размер должностного оклада, руб.
1-й квалификационный уровень	Ассистент	19 100
2-й квалификационный уровень	Старший преподаватель	20 055
3-й квалификационный уровень	Доцент	21 010
	Доцент, имеющий ученое звание «доцент»	22 010
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	26 010
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	27 010
4-й квалификационный уровень	Профессор	22 920
	Профессор, имеющий ученое звание «доцент»	23 920
	Профессор, имеющий ученое звание «профессор»	24 920
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук	27 920
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	28 920
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	29 920
	Профессор, имеющий ученую степень .доктора наук	32 920
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	33 920
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	34 920

ПРИЛОЖЕНИЕ В2

Размеры должностных окладов НР

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений (приказ № 305н от 03.07.2008)

ПКУ	Должность	Размер должностного оклада, руб.
1-й квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	20 950
	Научный сотрудник	24 260
2-й квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	27 560
3-й квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	29 770
4-й квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	33 080
5-й квалификационный уровень	Заведующий научной лабораторией	38 590
	Руководитель научно-исследовательского центра	
	Руководитель научно-образовательного центра	

ПРИЛОЖЕНИЕ В3

Размеры должностных окладов работников из числа ПП
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических
работников (приказ № 216н от 05.05.2008)

ПКУ	Должность, ученая степень, ученое звание	Размер должностного оклада, руб.
2-й квалификационный уровень	Тренер-преподаватель	12 000
	Концертмейстер	
	Педагог дополнительного образования	
	Педагог-организатор	
	Социальный педагог	
3-й квалификационный уровень	Воспитатель	12 500
	Мастер производственного обучения	
	Педагог-психолог	
4-й квалификационный уровень	Тьютор	13 000
	Учитель	
	Учитель-логопед	
	Преподаватель	
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	

ПРИЛОЖЕНИЕ В4

Критерии и оценочные баллы для группировки профессий рабочих по ПКУ

Критерии/баллы	0	1	2	3
1 Уровень специальных знаний, квалификация	Образование и специальные знания не требуются	Образование не требуется, необходимы элементарные специальные знания	Требуется начальное или среднее профессиональное образования, владение специальными технологиями	Требуется начальное или среднее профессиональное образования, углубленное знание профессии
2 Уровень коммуникаций	Отсутствуют контакты с внешними и внутренними клиентами	Периодические контакты с внешними и внутренними клиентами под контролем непосредственного руководителя	Регулярные контакты с внешними и внутренними клиентами на уровне профессиональных обязанностей	-
3 Напряженность физического труда	Отсутствуют физическая нагрузка	Незначительная физическая нагрузка	Значительная физическая нагрузка	-
4 Уровень ответственности	Минимальная ответственность за собственные действия	Материальная ответственность либо общая ответственность в рамках профессиональных обязанностей	Высокая степень ответственности за жизнь и здоровье либо за причинение материального ущерба	-

ПРИЛОЖЕНИЕ В5

Размеры окладов (ставок почасовой оплаты) работников рабочих профессий по профессиональным квалификационным уровням

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приказ № 248н от 29.05.2008)

Профессия	Критерии группировки профессий и их оценка				Итого, баллов	Оклад (ставка почасовой оплаты), руб.
	Уровень специальных знаний, квалификация	Уровень коммуникаций	Напряженность физического труда	Уровень ответственности		
1-й профессиональный квалификационный уровень						
Уборщик служебных помещений	0	0	1	0	1	11 790
2-й профессиональный квалификационный уровень						
Гардеробщик	0	1	0	1	2	12 420
Горничная	0	0	1	1	2	12 420
Дворник	0	0	2	0	2	12 420
Лифтер	1	0	0	1	2	77
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	0	0	1	1	2	12 420
Оператор стиральных машин	1	0	0	1	2	12 420
Оператор теплового пункта	1	0	0	1	2	77/85
Подсобный рабочий	0	0	2	0	2	12 420
Сторож	0	0	0	2	2	77
3-й профессиональный квалификационный уровень						
Кастелянша	0	1	1	1	3	12 520
Контролер	1	0	0	2	3	78
Курьер	0	1	1	1	3	12 520
Оператор компьютерной верстки	2	0	0	1	3	12 520
Помощник воспитателя	0	1	0	2	3	12 520
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	0	1	1	3	12 520
Дежурный слесарь-сантехник	1	0	0	2	3	78
Дежурный электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	0	0	2	3	78
4-й профессиональный квалификационный уровень						
Бармен	1	1	0	2	4	12 700
Костюмер	1	1	1	1	4	12 700
Оператор копировальных и множительных машин	2	0	1	1	4	12 700
Переплетчик документов	2	0	1	1	4	12 700
Садовник	1	0	2	1	4	12 700
5-й профессиональный квалификационный уровень						
Маляр	2	0	2	1	5	14 760
Машинист сцены	2	0	1	2	5	14 760

Плотник	2	0	2	1	5	14 760
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	2	0	1	2	5	14 760
Слесарь-сантехник	2	0	1	2	5	14 760
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	0	1	2	5	14 760
6-й профессиональный квалификационный уровень						
Водитель автомобиля	2	1	1	2	6	16 170
Водитель транспортно-уборочной машины	2	1	1	2	6	16 170
Сварщик	3	0	1	2	6	16 170
Газосварщик	3	0	1	2	6	16 170

ПРИЛОЖЕНИЕ В6

Критерии и оценочные баллы для группировки должностей руководителей структурных подразделений и заместителей проректоров по ПКУ соответствующей ПКГ

1-ая профессиональная квалификационная группа – технический уровень управления

Критерии/баллы	0	1	2	3
1 Руководство подчиненными работниками	0-2 шт. ед. работников в подчинении или подчиненных структурных подразделениях	2-20 шт. ед. работников в подчинении или подчиненных структурных подразделениях	Свыше 20 шт. ед. работников в подчинении или подчиненных структурных подразделениях	-
2 Уровень ответственности	-	Общая юридическая ответственность в рамках профессиональных обязанностей	Наличие имущественной или финансовой ответственности в рамках профессиональной компетенции	Высокая степень ответственности за жизнь и здоровье, либо за причинение материального ущерба

**2-ая профессиональная квалификационная группа – операционный уровень
управления**

Критерии/баллы	0	1	2	3
1 Вид деятельности	-	Прочие (обеспечивающие) виды деятельности	Основная (образовательная) деятельность	-
2 Уровень ответственности	-	Общая юридическая ответственность в рамках профессиональных обязанностей	Наличие имущественной или финансовой ответственности в рамках профессиональной компетенции	Высокая степень ответственности за жизнь и здоровье, либо за причинение материального ущерба
3 Руководство подчиненными работниками	0-3 шт. ед. работников в подчинении или подчиненных структурных подразделениях	3-10 шт. ед. работников в подчинении или подчиненных структурных подразделениях	10-50 шт. ед. работников в подчинении или подчиненных структурных подразделениях	Свыше 50 шт. ед. работников в подчинении или подчиненных структурных подразделениях
4 Наличие заместителя руководителя	-1 балл при наличии заместителя руководителя	-	-	-

**3-ая профессиональная квалификационная группа – стратегический
уровень управления**

Критерии/баллы	1	2	3
1 Вид деятельности	Прочие (обеспечивающие) виды деятельности	Среднее профессиональное и общее образование	Высшее образование
2 Уровень ответственности	Общая юридическая ответственность в рамках профессиональных обязанностей	Наличие имущественной или финансовой ответственности в рамках профессиональной компетенции	Высокая степень ответственности за жизнь и здоровье, либо за причинение материального ущерба
3 Непосредственное подчинение ректору	Наличие непосредственного подчинения ректору	-	-

**4-ая профессиональная квалификационная группа – корпоративный
уровень управления**

Критерии/баллы	1	2	3
1 Уровень ответственности	Общая юридическая ответственность в рамках профессиональных обязанностей	Наличие финансовой ответственности в рамках профессиональной компетенции	Высокая степень финансовой ответственности и принятия управленческих решений, сопряженных с риском причинения имущественной или иной ответственности образовательной организации
2 Уровень сложности и напряженности труда	Низкий уровень сложности и напряженности труда	Уровень сложности и напряженности труда, предполагающий периодическое принятия сложных управленческих решений	Уровень сложности и напряженности труда, предполагающий наличие высокой ответственности и систематического принятия сложных управленческих и стратегических решений

ПРИЛОЖЕНИЕ В7

Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и заместителей проректоров по ПКГ и ПКУ

1-ая профессиональная квалификационная группа

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка		Итого, баллов	Оклад, руб.
		Уровень ответственности	Руководство подчиненными работниками		
1-й профессиональный квалификационный уровень					
Заведующий архивом	Архив	1	0	1	18 990
Начальник отдела	ОЗГТ	1	0	1	18 990
Начальник отдела	ОМР	1	0	1	18 990
Начальник отдела	Отдел ГОЧС	1	0	1	18 990
Начальник участка	Множительный участок	1	0	1	18 990
Руководитель бюро	БИС	1	0	1	18 990
Руководитель службы	Служба снабжения	1	0	1	18 990
Руководитель театра	Театр моды	1	0	1	18 990
Руководитель центра	УМЦ ИЗДО	1	0	1	18 990
Руководитель центра	ТКЦ	1	0	1	18 990
Руководитель центра	ЦЭИДО	1	0	1	18 990
2-й профессиональный квалификационный уровень					
Заведующий общежитием	Общежитие № 1	1	1	2	21 700
Заведующий общежитием	Общежитие № 2	1	1	2	21 700
Заведующий общежитием	Общежитие № 3	1	1	2	21 700
Заведующий общежитием	Общежитие № 4	1	1	2	21 700
Начальник отдела	ОППИБР	1	1	2	21 700
Начальник отдела	Отдел комплектования	1	1	2	21 700
Начальник отдела	Общий отдел	1	1	2	21 700
Начальник отдела	ОУДН	2	0	2	21 700
Руководитель комплекса	УЛК	1	1	2	21 700
Руководитель службы	РВС	1	1	2	21 700
Руководитель	Медицинский центр	2	0	2	21 700

центра					
3-й профессиональный квалификационный уровень					
Директор центра	РЦ ИТ-инфраструктуры	2	1	3	24 410
Начальник отдела	ОПВР	2	1	3	24 410
Начальник отдела	ОСО	2	1	3	24 410
Начальник отдела	ОПД	2	1	3	24 410
Начальник отдела	Расчетный отдел	2	1	3	24 410
Начальник отдела	Финансовый отдел	2	1	3	24 410
Начальник отдела	ОВД	2	1	3	24 410
Руководитель секретариата	Секретариат	2	1	3	24 410
4-й профессиональный квалификационный уровень					
Начальник управления	УСПТ	2	2	4	27 120
Руководитель комплекса	УПК	3	1	4	27 120
Руководитель службы	Транспортная служба	3	1	4	27 120

2-ая профессиональная квалификационная группа

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка				Итого, баллов	Оклад, руб.
		Вид деятельности	Уровень ответственности	Руководство подчиненными работниками	Наличие заместителя руководителя		
1-й профессиональный квалификационный уровень							
Директор представительства	Пред. в г. Фокино	1	0	0	0	1	18 990
Директор представительства	Пред. в п. Лучегорск	1	0	0	0	1	18 990
Директор представительства	Пред. в г. Дальнегорск	1	0	0	0	1	18 990
Директор представительства	Пред. в г. Лесозаводск	1	0	0	0	1	18 990
Директор представительства	Пред. в п. Кавалерово	1	0	0	0	1	18 990
Директор представительства	Пред. в г. Спасск-Дальний	1	0	0	0	1	18 990
Директор представительства	Пред. в г. Уссурийск	1	0	0	0	1	18 990
Директор представительства	Пред. в п. Хороль	1	0	0	0	1	18 990
Директор представительства	Пред. в п. Новый	1	0	0	0	1	18 990
Руководитель практики	Академический колледж	1	0	0	0	1	18 990
Руководитель студии	Видеостудия	1	0	0	0	1	18 990
Руководитель центра	ЦПИП	1	0	0	0	1	18 990
Руководитель юридической клиники	Юридическая клиника	1	0	0	0	1	18 990
2-й профессиональный квалификационный уровень							
Главный редактор	Издательство ВГУЭС	1	1	0	0	2	21 700
Директор комплекса	МВК	1	1	0	0	2	21 700
Директор центра	ЦПОиСО	1	1	0	0	2	21 700
Директор центра	Центр волонтеров ВГУЭС	1	1	0	0	2	21 700
Начальник отдела	Общеправовой отдел	1	1	0	0	2	21 700
Руководитель центра	ЦТИГ	1	1	0	0	2	21 700
Руководитель центра	РЦ Старт-карьера	1	1	0	0	2	21 700
3-й профессиональный квалификационный уровень							
Заведующий аспирантурой и докторантурой	Отдел аспирантуры и докторантуры	1	2	0	0	3	24 410
Начальник отдела	ОМОП	1	1	1	0	3	24 410

Начальник отдела	ОСОТ	1	1	1	0	3	24 410
Начальник отдела	ОСПР	1	2	0	0	3	24 410
Начальник отдела	ОУИ	1	2	0	0	3	24 410
Начальник отдела	Отдел магистратуры	1	2	0	0	3	24 410
Начальник отдела	Учебно-аналитический отдел	1	2	0	0	3	24 410
Руководитель отделения	ОЗВО	1	2	1	- 1	3	24 410
Руководитель отделения	ОКЯ	2	1	0	0	3	24 410
Руководитель центра	ЦПРИСФ	1	1	1	0	3	24 410
4-й профессиональный квалификационный уровень							
Директор центра	ЦДО «Академия профессионального роста»	2	1	1	0	4	27 120
Директор центра	Учебно-сварочный центр КСД	1	3	0	0	4	27 120
Директор центра	РИАЦ	1	1	2	0	4	27 120
Начальник отдела	Отдел закупок	1	3	1	- 1	4	27 120
Начальник отдела	ОИР	1	2	1	0	4	27 120
Начальник отдела	Отдел по работе с клиентами	1	2	1	0	4	27 120
Начальник отдела	Учебный отдел	1	2	1	0	4	27 120
Начальник отдела	Учебно-аналитический отдел	1	2	0	0		
Начальник отдела	ОМAM	1	2	1	0	4	27 120
Начальник отдела	ОЭП	1	2	1	0	4	27 120
Начальник отдела	ООТПБ	1	3	0	0	4	27 120
Начальник отдела	Технический отдел	1	2	2	- 1	4	27 120
Начальник управления	УРБ	1	2	1	0	4	27 120
Руководитель отделения	ОПП ИИЯ	2	1	1	0	4	27 120
Руководитель отделения	ПОИГ	2	1	1	0	4	27 120
Руководитель отделения	ОДО	1	2	2	- 1	4	27 120
Руководитель офиса	Студенческий офис	1	1	2	0	4	27 120
Руководитель центра	Центр Абитуриент	1	2	1	0	4	27 120
Руководитель центра	Образовательный центр «Таланты Приморья»	2	3	0	- 1	4	27 120
5-й профессиональный квалификационный уровень							
Начальник отдела	ООБ	1	3	1	0	5	29 830
Начальник отдела	ОЭСР	1	3	2	- 1	5	29 830

Начальник отдела	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	1	2	2	0	5	29 830
Начальник управления	УМП	1	2	2	0	5	29 830
Начальник управления	АКУ	1	2	2	0	5	29 830
Руководитель службы	Юридическая служба	1	3	1	0	5	29 830
Руководитель центра	ЦИТО	1	2	2	0	5	29 830
6-й профессиональный квалификационный уровень							
Директор студенческого городка	Студенческий городок	1	3	3	- 1	6	32 550
Начальник отдела	Отдел управления фитнесом	1	2	3	0	6	32 550
Начальник управления	УРС	1	2	3	0	6	32 550
Руководитель центра	УМЦБДД	2	2	2	0	6	32 550

3-ая профессиональная квалификационная группа

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка			Итого, баллов	Оклад, руб.
		Вид курируемой образовательной деятельности	Уровень ответственности	Непосредственное подчинение ректору		
1-й профессиональный квалификационный уровень						
Директор бизнес-инкубатора	ИБИ	1	1	0	2	27 120
Директор центра	ЦИБ	1	1	0	2	27 120
Руководитель центра	ЦПО	1	1	0	2	27 120
2-й профессиональный квалификационный уровень						
Директор высшей школы телевидения	ВШТВ	3	1	0	4	29 830
Руководитель института	ИПКВК	3	1	0	4	29 830
3-й профессиональный квалификационный уровень						
Руководитель института	ИММК	3	1	1	5	32 550
4-й профессиональный квалификационный уровень						
Директор колледжа	КСД	2	3	1	6	37 970
Директор колледжа	Академический колледж	2	3	1	6	37 970
Директор филиала	Филиал в г. Усурийске	2	3	1	6	37 970
Директор школы	ШИОД	2	3	1	6	37 970
Руководитель института	ИЗДО	3	2	1	6	37 970

4-ая профессиональная квалификационная группа

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка		Итого, баллов	Оклад, руб.
		Уровень ответственности	Уровень сложности и напряженности труда		
1-й профессиональный квалификационный уровень					
Директор департамента	ДНИР	2	1	3	43 390
Директор департамента	ДМКД	2	1	3	43 390
Заместитель проректора по УВНИР	Заместитель проректора по УВНИР	2	1	3	43 390
2-й профессиональный квалификационный уровень					
Директор департамента	ДМП	2	2	4	48 820
3-й профессиональный квалификационный уровень					
Директор департамента	ДФКС	3	2	5	51 110
4-й профессиональный квалификационный уровень					
Директор департамента	ДУВР	3	3	6	54 240
Директор департамента	ДЭФ	3	3	6	54 240

ПРИЛОЖЕНИЕ В8

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений

Должность	Структурное подразделение	Соотношение оклада заместителя и руководителя, %
Заместитель главного бухгалтера	ДБУ	40
Заместитель директора департамента	ДМКД	60
Заместитель руководителя института по маркетингу	ИММК	60
Заместитель директора колледжа по АХР	КСД	70
Заместитель директора колледжа по ВРСП	Академический колледж	70
Заместитель директора колледжа по ВРСП	КСД	70
Заместитель директора колледжа по УПР	КСД	70
Заместитель директора колледжа по УР	Академический колледж	70
Заместитель директора колледжа по УР	КСД	70
Заместитель директора студенческого городка	Студенческий городок	70
Заместитель директора филиала по ВРСП	Филиал в г. Уссурийске	70
Заместитель директора филиала по УР	Филиал в г. Уссурийске	70
Заместитель директора школы	ШИОД	70
Заместитель директора школы по АХР	ШИОД	70
Заместитель директора школы по ВР	ШИОД	70
Заместитель директора школы по УР	ШИОД	70
Заместитель начальника отдела	ОЭСР	70
Заместитель начальника отдела	Технический отдел	70
Заместитель руководителя отделения	ОДО	70
Заместитель руководителя центра	Образовательный центр "Таланты Приморья"	70
Заместитель начальника отдела	Отдел закупок	80
Заместитель руководителя института	ИЗДО	80
Заместитель руководителя отделения	ОЗВО	80

ПРИЛОЖЕНИЕ В9

Критерии и оценочные баллы для группировки должностей служащих (за исключением заместителей проректоров, руководителей структурных подразделений и их заместителей) по ПКУ

Критерии/баллы	1	2	3
1 Уровень принятия решений	Принимает решения в рамках должностных обязанностей, не требующих согласования с руководителем	Принимает оптимальные решения, требующие предварительного согласования с руководителем	Самостоятельно принимает решения и проявляет инициативу, несет личную ответственность за них
2 Уровень коммуникаций	Отсутствуют контакты с внешними и внутренними клиентами	Периодические контакты с внешними и внутренними клиентами под контролем непосредственного руководителя	Регулярные контакты с внешними и внутренними клиентами в рамках исполнения должностных обязанностей
3 Руководство подчиненными работниками	-	Осуществление руководства непосредственными подчиненными	-
4 Уровень ответственности	Минимальная ответственность за собственные действия	Материальная ответственность либо общая юридическая ответственность в рамках профессиональных обязанностей	Высокая степень ответственности за жизнь и здоровье, либо за причинение материального ущерба
5 Наличие курируемых направлений деятельности	Наличие курируемого операционного направления деятельности, прямо установленного в должностных обязанностях	Наличие нескольких курируемых операционных направлений деятельности, прямо установленных в должностных обязанностях	Наличие стратегических направлений деятельности, прямо установленных в должностных обязанностях

ПРИЛОЖЕНИЕ В10

Размеры должностных окладов по должностям служащих, для замещения которых не требуется наличие профессионального образования

1-ая профессиональная квалификационная группа

Должность	Структурные подразделения	Размер должностного оклада, руб.
1-й профессиональный квалификационный уровень		
Архивариус	Архив	11 790
Библиотекарь	Филиал в г. Уссурийске	11 790
Библиотекарь	ОППИБР	11 790
Библиотекарь	Отдел комплектования	11 790
Библиотекарь	ШИОД	11 790
Дежурный по бассейну	Отдел управления фитнесом	11 790
Дежурный по спортивному залу	Отдел управления фитнесом	11 790
Дежурный по спортивному залу	СК Чемпион № 3	11 790
Делопроизводитель	КИМК	11 790
Делопроизводитель	Общий отдел	11 790
Делопроизводитель	Издательство ВГУЭС	11 790
Заведующий складом	Служба снабжения	11 790
Кассир	Финансовый отдел	11 790
Помощник хореографа	Театр моды	11 790
Секретарь	АК	11 790
Секретарь	ИИЯ	11 790
Секретарь	Студенческий офис	11 790
Секретарь	ШИОД	11 790
Секретарь учебной части	КСД	11 790

**Размеры должностных окладов по должностям служащих, для
замещения которых требуется наличие начального или среднего
профессионального образования**

2-ая профессиональная квалификационная группа

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка				Итого, баллов	Оклад, руб.
		Уровень принятия решений	Уровень коммуникаций	Руководство подчиненными работниками	Уровень ответственности		
1-й профессиональный квалификационный уровень							
Бухгалтер-ревизор	Материальный отдел	1	1	0	1	3	12 000
Звукооператор	Молодежный центр	1	1	0	1	3	12 000
Комендант	Кафедра ФОСР	1	1	0	1	3	12 000
Комендант	СК Чемпион № 1	1	1	0	1	3	12 000
Комендант	СК Чемпион № 2	1	1	0	1	3	12 000
Комендант	СХО	1	1	0	1	3	12 000
Комендант	Общежитие № 4	1	1	0	1	3	12 000
Лаборант	КИМК	1	1	0	1	3	12 000
Лаборант	ИП	1	1	0	1	3	12 000
Лаборант	Кафедра ИТС	1	1	0	1	3	12 000
Лаборант	Кафедра МКП	1	1	0	1	3	12 000
Лаборант	Кафедра ММТ	1	1	0	1	3	12 000
Лаборант	Кафедра ТЭ	1	1	0	1	3	12 000
Лаборант	КСД	1	1	0	1	3	12 000
Лаборант	РЦИА	1	1	0	1	3	12 000
Лаборант	УЛК	1	1	0	1	3	12 000
Лаборант	УПК	1	1	0	1	3	12 000
Техник	КСД	1	1	0	1	3	12 000
Техник	РВС	1	1	0	1	3	12 000
Техник	Технический отдел	1	1	0	1	3	12 000
Техник	СК Чемпион № 3	1	1	0	1	3	12 000
Техник	Филиал в г. Уссурийске	1	1	0	1	3	12 000
Техник	ОСОТ	1	1	0	1	3	12 000
Техник	РЦ ИТ-инфраструктуры	1	1	0	1	3	12 000
Техник	ЦИТО	1	1	0	1	3	12 000
Техник	РИАЦ	1	1	0	1	3	12 000
Техник	ШИОД	1	1	0	1	3	12 000
Художник	РОМ	1	1	0	1	3	12 000
2-й профессиональный квалификационный уровень							
Администратор	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	1	2	0	1	4	12 480
Администратор	СК Чемпион № 3	1	2	0	1	4	12 480
Администратор	УМЦБДД	1	2	0	1	4	12 480
Администратор	ЦДО «АПР»	1	2	0	1	4	12 480

Администратор	ЦМРПО	1	2	0	1	4	12 480
Администратор	Общежитие № 2	1	2	0	1	4	12 480
Администратор	ШИОД	1	2	0	1	4	12 480
Библиограф	ОППИБР	1	2	0	1	4	12 480
Бухгалтер-кассир	Финансовый отдел	1	1	0	2	4	12 480
Бухгалтер-кассир	ШИОД	1	1	0	2	4	12 480
Инженер	ВШТВ	1	1	0	2	4	12 480
Инженер	Кафедра МКП	1	1	0	2	4	12 480
Инженер	СХО	1	1	0	2	4	12 480
Инженер	РЦ ИТ-инфраструктуры	1	1	0	2	4	12 480
Инженер	ЦИБ	1	1	0	2	4	12 480
Инженер	ЦИТО	1	1	0	2	4	12 480
Инженер	УСЦ	1	1	0	2	4	12 480
Инженер-электроник	КСД	1	1	0	2	4	12 480
Инженер-электроник	ШИОД	1	1	0	2	4	12 480
Инспектор	Отдел аспирантуры и докторантуры	1	2	0	1	4	12 480
Механик	УЛК	1	1	0	2	4	12 480
Механик	УМЦБДД	1	1	0	2	4	12 480
Референт	КСД	1	2	0	1	4	12 480
Референт	Секретариат	1	2	0	1	4	12 480
Референт	Филиал в г. Уссурийске	1	2	0	1	4	12 480
Учебный мастер	ВШТВ	1	2	0	1	4	12 480
Учебный мастер	Кафедра ТЭ	1	2	0	1	4	12 480
Учебный мастер	УЛК	1	2	0	1	4	12 480
Учебный мастер	УПК	1	2	0	1	4	12 480
Хореограф	Театр моды	1	2	0	1	4	12 480
3-й профессиональный квалификационный уровень							
Диспетчер	КСД	2	2	0	1	5	13 020
Диспетчер	Учебный отдел	2	2	0	1	5	13 020
Старший лаборант	УЛК	1	1	2	1	5	13 020
4-й профессиональный квалификационный уровень							
Инструктор по спорту	Отдел управления фитнесом	1	2	0	3	6	13 560
Инструктор по спорту	СК «Чемпион» №3	1	2	0	3	6	13 560
5-й профессиональный квалификационный уровень							
Заведующий библиотекой	КСД	1	2	2	2	7	14 110
Заведующий хозяйством	ИИЯ	2	1	2	2	7	14 110
Заведующий	КСД	2	1	2	2	7	14 110

хозяйством							
Заведующий хозяйством	Технический отдел	2	1	2	2	7	14 110
Заведующий хозяйством	УЛК	2	1	2	2	7	14 110
Заведующий хозяйством	Филиал в г. Уссурийске	2	1	2	2	7	14 110
Заведующий хозяйством	РЦ ИТ-инфраструктуры	2	1	2	2	7	14 110
Паспортист	Студенческий городок	2	3	0	2	7	14 110
6-й профессиональный квалификационный уровень							
Мастер участка	ОЭСР	2	2	2	2	8	14 650
Медицинская сестра (брат)	Академический колледж	3	2	0	3	8	14 650
Медицинская сестра (брат)	КСД	3	2	0	3	8	14 650
Медицинская сестра (брат)	Технический отдел	3	2	0	3	8	14 650
Медицинская сестра (брат)	СК Чемпион № 3	3	2	0	3	8	14 650
Медицинская сестра (брат)	ШИОД	3	2	0	3	8	14 650
Старший администратор	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	1	3	2	2	8	14 650
Фельдшер	Технический отдел	3	2	0	3	8	14 650

Размеры должностных окладов по должностям служащих, для замещения которых требуется наличие высшего образования

3-ая профессиональная квалификационная группа

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка					Итого, баллов	Оклад, руб.
		Уровень принятия решений	Уровень коммуникаций	Уровень руководства	Уровень ответственности	Наличие курируемых направлений		
1-й профессиональный квалификационный уровень								
Аналитик	ОПШИБР	1	1	0	1	0	3	15 190
Аналитик	ЦМРПО	1	1	0	1	0	3	15 190
Редактор	ОИР	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	КИМК	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	АКУ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Архив	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ВШТВ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ИИЯ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ИПКВК	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра ГПД	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра ДЗТ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра ИТС	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра МКП	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра ММ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра ММТ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра МОП	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра РЯЗ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра ТИРЗП	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра ТПТ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра ТЭ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра УПД	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра экономики и управления	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра ФОСР	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Кафедра ФЮП	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	КСД	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ОИР	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ОКД	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ОКЯ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ОПП ИИЯ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ПОИГ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Пред. в г. Дальнегорск	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Пред. в г. Спасск-Дальний	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Пред. в г. Уссурийск	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Пред. в п. Новый	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	РВС	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ССК	1	1	0	1	0	3	15 190

Специалист	Филиал в г. Уссурийске	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Центр Абитуриент	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ЦНИПП	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ЦТИГ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ОПП	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Аналитический отдел	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	Студенческий городок	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ОЗГТ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ОМР	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ИБИ	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ЦИТО	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист	ШИОД	1	1	0	1	0	3	15 190
Специалист по ГОЧС	ОГОЧС	1	1	0	1	0	3	15 190
Технический редактор	Издательство ВГУЭС	1	1	0	1	0	3	15 190
Художественный редактор	Издательство ВГУЭС	1	1	0	1	0	3	15 190
2-й профессиональный квалификационный уровень								
Инженер-проектировщик	ОЭСР	2	1	0	1	0	4	15 730
Менеджер	ИП	1	2	0	1	0	4	15 730
Менеджер	ЦДО «АПР»	1	2	0	1	0	4	15 730
Менеджер	РЦ ИТ-инфраструктуры	1	2	0	1	0	4	15 730
Менеджер по рекламе	ЦДО «АПР»	1	2	0	1	0	4	15 730
Методист	КСД	2	1	0	1	0	4	15 730
Методист	УМЦ ИЗДО	2	1	0	1	0	4	15 730
Методист	Филиал в г. Уссурийске	2	1	0	1	0	4	15 730
Методист	ШИОД	2	1	0	1	0	4	15 730
Специалист	ИП	1	2	0	1	0	4	15 730
Специалист	ОДО	1	2	0	1	0	4	15 730
Специалист	ТКЦ	1	2	0	1	0	4	15 730
Специалист	УМП	1	2	0	1	0	4	15 730
Специалист	ООПС	1	1	0	2	0	4	15 730
Специалист	ОСО	1	2	0	1	0	4	15 730
Специалист	Студенческий офис	1	2	0	1	0	4	15 730
Специалист	ОПД	1	2	0	1	0	4	15 730
Специалист	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	1	2	0	1	0	4	15 730
Фотокорреспондент	ОИР	1	2	0	1	0	4	15 730

3-й профессиональный квалификационный уровень								
Бухгалтер II категории	Финансовый отдел	1	2	0	2	0	5	16 270
Бухгалтер-ревизор II категории	Материальный отдел	1	2	0	2	0	5	16 270
Видеооператор	Видеостудия	2	2	0	1	0	5	16 270
Инженер II категории	ОЭСР	2	1	0	2	0	5	16 270
Специалист	УМЦБДД	2	2	0	1	0	5	16 270
Специалист	Центр волонтеров	2	2	0	1	0	5	16 270
Специалист	ОПВР	1	2	0	2	0	5	16 270
Специалист II категории	АКУ	2	2	0	1	0	5	16 270
Специалист II категории	Центр Абитуриент	2	2	0	1	0	5	16 270
Специалист II категории	Студенческий городок	2	2	0	1	0	5	16 270
Специалист II категории	Общий отдел	2	2	0	1	0	5	16 270
Специалист II категории	ООНИР	2	2	0	1	0	5	16 270
Специалист II категории	ОСО	2	2	0	1	0	5	16 270
Специалист II категории	ОСОТ	2	2	0	1	0	5	16 270
Специалист по творческому направлению	Молодежный центр	1	3	0	1	0	5	16 270
Экономист	Филиал в г. Уссурийске	1	2	0	2	0	5	16 270
Экономист	ОЭП	1	2	0	2	0	5	16 270
Экономист	ШИОД	1	2	0	2	0	5	16 270
4-й профессиональный квалификационный уровень								
Бухгалтер I категории	Материальный отдел	2	2	0	2	0	6	16 820
Бухгалтер I категории	ОУДН	2	2	0	2	0	6	16 820
Бухгалтер I категории	Финансовый отдел	2	2	0	2	0	6	16 820
Бухгалтер II категории	Расчетный отдел	2	2	0	2	0	6	16 820
Ведущий специалист	ИСМД	2	2	0	1	1	6	16 820
Ведущий специалист	ОИР	2	2	0	1	1	6	16 820
Ведущий специалист	ИБИ	2	2	0	1	1	6	16 820
Ведущий специалист	РЦ ИТ-инфраструктуры	2	2	0	1	1	6	16 820
Главный библиограф	ОППИБР	2	1	2	1	0	6	16 820
Инженер-	Технический	2	2	0	2	0	6	16 820

электрик II категории	отдел							
Менеджер	Отдел управления фитнесом	2	2	0	2	0	6	16 820
Менеджер	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	2	2	0	2	0	6	16 820
Менеджер	Отдел по работе с клиентами	2	2	0	2	0	6	16 820
Менеджер	ЦПОиСО	2	2	0	2	0	6	16 820
Менеджер по продажам	Отдел по работе с клиентами	2	2	0	2	0	6	16 820
Менеджер по рекламе	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	2	2	0	2	0	6	16 820
Методист	ОДО	2	2	0	2	0	6	16 820
Методист	ОЗВО	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист	ОВД	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист	БИС	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист I категории	Академический колледж	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист I категории	ООП	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист I категории	Аналитический отдел	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист I категории	ООПС	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист I категории	Учебный отдел	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист I категории	ОСО	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист I категории	ОСОТ	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист I категории	ШИОД	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист II категории	УМП	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист II категории	ДМКД	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист II категории	ОМAM	2	2	0	2	0	6	16 820
Специалист по охране труда	ООТПБ	2	2	0	2	0	6	16 820
Художественный руководитель	Молодежный центр	1	2	2	1	0	6	16 820
5-й профессиональный квалификационный уровень								
Ведущий бухгалтер	Расчетный отдел	2	2	0	2	1	7	17 360

Ведущий программист	ДБУ	3	1	0	2	1	7	17 360
Ведущий специалист	Представительств во в г. Уссурийске	2	2	0	2	1	7	17 360
Ведущий специалист	ССК	2	2	0	2	1	7	17 360
Ведущий специалист	Молодежный центр	2	2	0	2	1	7	17 360
Ведущий специалист	ОМР	2	2	0	2	1	7	17 360
Ведущий специалист	ОСО	2	2	0	2	1	7	17 360
Ведущий специалист	Студенческий офис	2	2	0	2	1	7	17 360
Ведущий специалист	ЦИТО	2	2	0	2	1	7	17 360
Ведущий специалист	ОУИ	2	2	0	2	1	7	17 360
Ведущий специалист	УМП	2	2	0	2	1	7	17 360
Ведущий юрисконсульт	Общеправовой отдел	2	2	0	2	1	7	17 360
Инженер I категории	ОЭСР	3	2	0	2	0	7	17 360
Менеджер	МИТГ	2	3	0	2	0	7	17 360
Советник ректора	-	2	3	0	2	0	7	17 360
Специалист	Отдел закупок	2	3	0	2	0	7	17 360
6-й профессиональный квалификационный уровень								
Ведущий бухгалтер	Финансовый отдел	2	3	0	2	1	8	17 900
Ведущий специалист	ИЗДО	2	3	0	2	1	8	17 900
Ведущий специалист	ООНИР	2	3	0	2	1	8	17 900
Ведущий специалист	ОПП ИИЯ	2	3	0	2	1	8	17 900
Ведущий специалист	Центр Абитуриент	2	3	0	2	1	8	17 900
Ведущий специалист	Учебный отдел	2	3	0	2	1	8	17 900
Ведущий специалист	РЦ «Старт-карьер»	2	3	0	2	1	8	17 900
Ведущий специалист	ОСОТ	3	2	0	2	1	8	17 900
Заведующий лабораторией	Кафедра ИТС	3	1	2	2	0	8	17 900
Заведующий лабораторией	Кафедра ММТ	3	1	2	2	0	8	17 900
Заведующий лабораторией	Кафедра ТЭ	3	1	2	2	0	8	17 900
Заведующий лабораторией	УПК	3	1	2	2	0	8	17 900

Заведующий методическим кабинетом	Академический колледж	2	2	2	1	1	8	17 900
Программист I категории	ЦИТО	3	2	0	2	1	8	17 900
Специалист I категории	ИИЯ	3	3	0	2	0	8	17 900
Специалист I категории	ОКД	3	3	0	2	0	8	17 900
Специалист I категории	ОПВР	3	3	0	2	0	8	17 900
Специалист I категории	ОМAM	3	3	0	2	0	8	17 900
Специалист I категории	ОМОП	3	3	0	2	0	8	17 900
7-й профессиональный квалификационный уровень								
Ведущий бухгалтер-кассир	Финансовый отдел	2	3	2	2	0	9	18 440
Ведущий инженер	ЦИТО	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий инженер	ООБ	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий инженер	ООТПБ	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий инженер	ОЭСР	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий инженер	РЦ ИТ-инфраструктуры	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий инженер	Кафедра ИТС	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий инженер по защите информации	ЦИТО	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий редактор	ОСОТ	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий редактор	Издательство ВГУЭС	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий специалист	АКУ	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий специалист	ОПВР	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий специалист	ОМAM	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий специалист	ОМОП	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий специалист	ОПП	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий специалист	Аналитический отдел	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий специалист	ООПС	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий специалист	ИСМД	3	3	0	2	1	9	18 440

Ведущий специалист	ШИОД	3	3	0	2	1	9	18 440
Ведущий юрисконсульт	ОСПР	3	3	0	2	1	9	18 440
8-й профессиональный квалификационный уровень								
Ведущий бухгалтер	Материальный отдел	3	3	0	2	2	10	18 990
Ведущий специалист	БИС	3	3	0	2	2	10	18 990
Ведущий экономист	ОЭП	3	3	0	2	2	10	18 990
Ведущий экономист по труду	ОЭП	3	3	0	2	2	10	18 990
Врач-педиатр	КСД	3	3	0	3	1	10	18 990
Врач-педиатр	ШИОД	3	3	0	3	1	10	18 990
Врач-специалист	Технический отдел	3	3	0	3	1	10	18 990
Заведующий учебной частью	Академический колледж	3	3	0	2	2	10	18 990
Ответственный секретарь	Издательство ВГУЭС	3	3	0	2	2	10	18 990
Помощник ректора	-	3	3	0	2	2	10	18 990
9-й профессиональный квалификационный уровень								
Ведущий программист	ИИТ	3	3	0	2	3	11	19 530
Ведущий программист	ЦИТО	3	3	0	2	3	11	19 530
Заведующий отделением	Академический колледж	3	3	2	2	1	11	19 530
Заведующий отделением	КСД	3	3	2	2	1	11	19 530
Заведующий столовой	КСД	3	3	2	3	0	11	19 530
Заведующий столовой	ШИОД	3	3	2	3	0	11	19 530
Пресс-секретарь	ОИР	3	3	0	2	3	11	19 530
Советник ректора по правовым вопросам	-	3	3	0	2	3	11	19 530
Энергетик	ОЭСР	3	2	2	3	1	11	19 530
10-й профессиональный квалификационный уровень								
Главный механик	ОЭСР	3	2	2	3	2	12	20 070
Ученый секретарь	-	2	3	2	2	3	12	20 070

ПРИЛОЖЕНИЕ В11

Перечень должностей работников из числа ПП, оплата по должностным окладам которых устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки

- преподаватель;
- учитель;
- учитель-логопед;
- педагог дополнительного образования;
- тренер-преподаватель.

ПРИЛОЖЕНИЕ В12

Размеры ставок почасовой оплаты по отдельным должностям служащих

Должность	Структурное подразделение	Размер ставки почасовой оплаты, руб.
Инструктор	УМЦБДД	115
Дежурный по общежитию	Общежитие № 1	72
Дежурный по общежитию	Общежитие № 2	72
Дежурный по общежитию	Общежитие № 3	72
Дежурный по общежитию	Общежитие № 4	72
Дежурный по общежитию	ШИОД	72
Оперативный дежурный	ООБ	91

ПРИЛОЖЕНИЕ В13

Размеры ставок почасовой оплаты по срочным трудовым договорам с почасовой оплатой труда

Должность, ученая степень, ученое звание, квалификационная категория	Ставка почасовой оплаты, руб.
<i>ППС</i>	
Ассистент	239
Старший преподаватель	251
Доцент	263
Доцент, имеющий ученое звание «доцент»	275
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	325
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	338
Профессор	287
Профессор, имеющий ученое звание «доцент»	299
Профессор, имеющий ученое звание «профессор»	312
Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук	349
Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	362
Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	374
Профессор, имеющий ученую степень доктора наук	412
Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	424
Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	437
Заведующий кафедрой	370
Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание «доцент»	383
Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание «профессор»	395
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук	433
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	445
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	458
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук	495
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	508
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	520
<i>ПП</i>	
Преподаватель без категории	216
Преподаватель, имеющий первую квалификационную категорию	249
Преподаватель, имеющий высшую квалификационную категорию	270

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Размеры надбавок, устанавливаемых на определенный срок работникам из числа педагогического персонала

Наименование надбавки	Подразделения, уровни образования, предметы, категории работников	Размер надбавки
Надбавка за классное руководство	СОО	3 500 руб. – при количестве обучающихся в группе от 18 чел. и выше, независимо от объема ставки и объема учебной нагрузки за один класс 2 000 руб. – при количестве обучающихся в группе менее 18 чел., независимо от объема ставки и объема учебной нагрузки за один класс
Надбавка за кураторство	СПО	1 200 руб. – за одну группу, независимо от объема ставки и объема учебной нагрузки
Надбавка за проверку письменных работ	1-4 классы, по математике и иностранному языку, инженерной графике, конструированию одежды и специальному рисунку (СОО)	10 % от размера оплаты по должностным окладам, определяемого на основании тарифицируемой педагогической нагрузки
	по русскому языку и литературе (СОО)	15 % от размера оплаты по должностным окладам, определяемого на основании тарифицируемой педагогической нагрузки
	по математике, русскому языку и литературе (СПО)	10 % от размера оплаты по должностным окладам, определяемого на основании тарифицируемой педагогической нагрузки
Надбавка за заведование кабинетом (мастерской)	СПО, СОО	□: Кабинет, не имеющий лабораторного или компьютерного оборудования – 1 000 руб. за 1 кабинет, независимо от объема ставки и объема учебной нагрузки □: Кабинет информатики и вычислительной техники – 1 200 руб. за 1 кабинет, независимо от объема ставки и объема учебной нагрузки □: Лаборатория (мастерская) – 1 500 руб. за 1 лабораторию (мастерскую), независимо от объема ставки и объема учебной нагрузки
Надбавка за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	СОО	40 % от должностного оклада независимо от количества занимаемых ставок
	СПО	□: общеобразовательные дисциплины – 1 000 руб. независимо от объема ставки и объема учебной нагрузки □: профессиональные дисциплины – 2 000 руб. независимо от объема ставки и объема учебной нагрузки
Надбавка за применение иностранного языка в учебном процессе	СОО	25 % от размера оплаты по должностным окладам, определяемого на основании тарифицируемой педагогической нагрузки

Надбавка за квалификационную категорию	работники из числа ПП, прошедшие аттестацию	15 % - при наличии <i>первой квалификационной категории</i> 25 % - при наличии <i>высшей квалификационной категории</i>
--	---	--

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Размеры надбавки за государственные и отраслевые награды*

2 000 руб. – работникам, награжденным нагрудными знаками «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ», «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»;

4 000 руб. – работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «Заслуженный ...»

Примечание: при одновременном наличии нескольких наград, надбавка назначается по всем имеющимся наградам.

** - за исключением ректора, президента, проректоров и их заместителей, советников ректора, директоров департаментов, главного бухгалтера.*

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Показатели премирования отдельных должностей работников из числа ПП за текущий месяц

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
2-й квалификационный уровень		
Тренер преподаватель	- отсутствие фактов срывов учебно-тренировочных занятий по вине работника	50
	- отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм	50
Педагог дополнительного образования	- отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (лиц, их замещающих) на организацию учебного процесса по дополнительным образовательным программам	40
	- своевременное принятие мер по сохранению контингента обучающихся по дополнительным образовательным программам в течение срока обучения	30
	- отсутствие случаев нарушения правил ведения учетной документации по текущему учебному процессу	30
Педагог организатор	- отсутствие случаев нарушения правил ведения учетной документации по направлению деятельности	30
	- вовлеченность обучающихся в общественно-значимых мероприятиях (не менее 50% от общего контингента обучающихся)	40
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (лиц, их замещающих) при организации общественно-значимых мероприятий	30
Социальный педагог	- отсутствие случаев нарушения правил ведения учетной документации по направлению деятельности	30
	- отсутствие случаев нарушения сроков оформления и сдачи документации в соответствующие организации при представлении интересов обучающихся, нуждающихся в повышенной социальной защите	40
	- выполнение плана комплексных мероприятий, направленных на повышение общего уровня социальной защиты обучающихся, утверждаемого ежегодным приказом ректора	30
3-й квалификационный уровень		
Воспитатель	- отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (лиц, их замещающих) на работу воспитателя	30
	- вовлеченность проживающих в общежитии в мероприятиях, проводимых по плану воспитательной работы (не менее 70% от общего числа проживающих в общежитии)	40
	- отсутствие фактов несвоевременного уведомления руководства о нарушениях правил проживания в общежитии обучающимися и фактах их длительного отсутствия	30
Педагог-психолог	- своевременное формирование и актуализация индивидуальных карт на учащихся	20
	- своевременное формирование и обновление психологического портрета на группу учащихся	20

	- своевременное информирование руководства о склонностях обучающихся к девиантному поведению	20
	- разработка и выполнение плана комплексных мероприятий, направленных на профилактику конфликтных ситуаций среди учащихся	20
	- отсутствие конфликтных ситуаций и случаев девиантного поведения в группе учащихся	20
4-й квалификационный уровень		
Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	- отсутствие случаев нарушения правил ведения учетной документации по направлению деятельности	30
	- отсутствие случаев нарушения сроков оформления и сдачи документации в соответствующие органы государственной власти при организации мероприятий по учету военнообязанных и ГОЧС	40
	- выполнение плана комплексных мероприятий, направленных на подготовку обучающихся и работников образовательного учреждения при возникновении экстремальных ситуаций	30

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Показатели премирования работников рабочих профессий по итогам работы за текущий месяц

Профессия / группа профессий	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Бармен	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий на обслуживание в спорт-баре со стороны клиентов	40
	- отсутствие случаев нарушения кассовой дисциплины	30
	- отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	30
Водитель автомобиля, водитель транспортно-уборочной машины	- отсутствие случаев нарушения правил дорожного движения, повлекших за собой административную ответственность	40
	- отсутствие случаев не прохождения предрейсового и послерейсового медицинского осмотров	20
	- отсутствие случаев несоблюдения правил содержания в чистоте и ежедневного обслуживания автомобиля	40
Сварщик, газосварщик, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, слесарь-сантехник дежурный, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования дежурный	- отсутствие жалоб на несвоевременное или некачественное выполнение заявок или отсутствие повторных заявок	40
	- отсутствие случаев несвоевременного реагирования и принятия мер в аварийных и иных экстренных ситуациях	30
	- отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм в процессе работы	40
Гардеробщик	- отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	50
	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внешних и внутренних клиентов на соблюдение норм деловой этики	50
Горничная, дворник	- отсутствие случаев несвоевременной и некачественной уборки закрепленных помещений и территории	40
	- отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	20
	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внешних и внутренних клиентов на соблюдение норм деловой этики	40

Профессия / группа профессий	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Кастелянша	- отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	40
	- отсутствие сбоев в работе по выдаче, сбору и обмену белья и постельных принадлежностей	40
	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внешних и внутренних клиентов на соблюдение норм деловой этики	20
Контролер	- отсутствие случаев хищения материальных ценностей по вине работника	40
	- отсутствие случаев нарушений пропускного режима на территории университета	30
	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внешних и внутренних клиентов на соблюдение норм деловой этики	30
Костюмер	- отсутствие случаев несвоевременного и некачественного раскроя, пошива или ремонта костюмов	50
	- отсутствие замечаний по сохранности костюмов творческих коллективов, артистического реквизита и аксессуаров в надлежащем виде	50
Маляр, плотник	- отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм в процессе работы	30
	- отсутствие жалоб на несвоевременное выполнение работ	30
	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны заказчиков на качество выполняемых работ	40
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий по качеству изготавливаемой стирки и ремонта спецодежды	40
	- отсутствие случаев несвоевременной смены белья	20
	- отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	40
Машинист сцены	- отсутствие сбоев в работе технических механизмов сцены	40
	- отсутствие случаев нарушений хранения декораций и иных приспособлений сцены	40
	- отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности и противопожарной безопасности в процессе работы	20
Оператор копировальных и множительных машин, переплетчик документов	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий по качеству изготавливаемой продукции	50
	- отсутствие случаев нарушения сроков выполнения копировальных и множительных работ или подготовки переплетов	50

Профессия / группа профессий	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Оператор копировальных и множительных машин, переплетчик документов	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий по качеству изготавливаемой продукции	50
	- отсутствие случаев нарушения сроков выполнения копировальных и множительных работ или подготовки переплетов	50
Оператор теплового пункта, лифтер	- отсутствие случаев несвоевременного реагирования и принятия мер в аварийных и иных экстренных ситуациях	50
	- отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности и противопожарной безопасности в процессе работы	50
Оператор компьютерной верстки	- отсутствие грубых ошибок в компьютерной верстке журнала и иной полиграфической продукции	40
	- отсутствие случаев несогласованных с редактором действий в процессе компьютерной верстки журнала и иной полиграфической продукции	30
	- отсутствие случаев несоблюдения сроков компьютерной верстки журнала и иной полиграфической продукции	30
Оператор стиральных машин	- отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	30
	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внешних и внутренних клиентов на качество стирки белья	40
	- отсутствие случаев несвоевременной стирки белья	30
Подсобный рабочий	- отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм в процессе работы	50
	- отсутствие случаев несвоевременного и некачественного выполнения работ	50
Помощник воспитателя	- отсутствие случаев нарушений в организации контроля за порядком и чистотой в комнатах и местах общего пользования	40
	- отсутствие случаев нарушения учащимися распорядка дня	30
	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внешних и внутренних клиентов на соблюдение норм деловой этики	30
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- отсутствие случаев несвоевременного и некачественного выполнения работ	50
	- отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм в процессе работы	25
	- отсутствие случаев порчи или утраты вверенных материальных ценностей	25

Профессия / группа профессий	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Сторож	- отсутствие случаев хищения материальных ценностей по вине работника	40
	- отсутствие случаев нарушений пропускного режима на территории университета	40
	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внешних и внутренних клиентов на соблюдение норм деловой этики	20
Садовник	- отсутствие случаев гибели растений по вине сотрудника	50
	- отсутствие случаев несвоевременной прополки, кошения травы, стрижки газонов и обрезки деревьев	50

ПРИЛОЖЕНИЕ И

Размеры премий по итогам работы за текущий месяц для работников
рабочих профессий по ПКУ

ПКУ	Размер премии, руб.
1	-
2	-
3	1 260
4	3 130
5	3 650
6	3 970

ПРИЛОЖЕНИЕ К

Показатели премирования руководителей структурных подразделений 1-ая профессиональная квалификационная группа

Должность	Структурные подразделения	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
1-й профессиональный квалификационный уровень			
Заведующий архивом	Архив	- отсутствие фактов утраты или несанкционированного уничтожения документов	30
		- отсутствие фактов нарушения законодательства РФ и нормативных актов	40
		- своевременность исполнения заявок структурных подразделений университета по отбору и использованию документов	30
Начальник отдела	ОЗГТ	- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	50
		- отсутствие обоснованных письменных претензий со стороны внешних органов и внутренних клиентов по сфере ответственности работника	50
Начальник отдела	ОМР	- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	50
		- отсутствие обоснованных письменных претензий со стороны внешних органов и внутренних клиентов по сфере ответственности работника	50
Начальник отдела	Отдел ГОЧС	- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	40
		- отсутствие фактов невыполнения инструктажа в соответствии с приказом от 13.01.2015 г. №6 по вине работника	20
		- отсутствие обоснованных письменных претензий со стороны внешних органов и внутренних клиентов по сфере ответственности работников ОГОЧС	40
Начальник участка	Множительный участок	- отсутствие фактов ненадлежащего/нецелевого расходования материальных средств Множительного участка	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов несвоевременного выполнения или невыполнения плана-графика	30

		закупок по закрепленным направлениям деятельности	
Руководитель бюро	БИС	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной организации работы по оформлению объектов интеллектуальной собственности	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Руководитель службы	Служба снабжения	- отсутствие фактов несвоевременного выполнения или невыполнения утвержденного план-графика закупок	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб на невыполнение заявок от структурных подразделений Университета работниками Службы	30
Руководитель центра	УМЦ ИЗДО	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	30
		- отсутствие фактов осуществления ненадлежащего контроля за исполнением работ методистами УМЦ ИЗДО	10
		- отсутствие фактов оказания консультационных услуг ненадлежащего качества внешним и/или внутренним пользователям в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	30
Руководитель центра	ТКЦ	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего организационного и /или технического сопровождения процедур компьютерного тестирования абитуриентов или студентов ИЗДО	30

		- отсутствие случаев несвоевременного списания устаревшего компьютерного оборудования и оргтехники подразделений ИЗДО и представительств ВГУЭС	10
		- отсутствие фактов осуществления ненадлежащего контроля за исполнением работ сотрудниками, находящимися в непосредственном подчинении	10
		- отсутствие фактов оказания консультационных услуг ненадлежащего качества внешним и/или внутренним пользователям в рамках компетенции работника	20
Руководитель центра	ЦЭИДО	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного проведения экспертизы иностранных документов об образовании по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
2-й профессиональный квалификационный уровень			
Заведующий общежитием	Общежития № 1-4	- отсутствие случаев нарушений по содержанию общежития санитарно-эпидемиологическим и противопожарным нормам и правилам по вине заведующего общежитием	40
		- отсутствие необоснованных задолженностей за проживание в общежитии	30
		- отсутствие случаев невозмещения материального ущерба, причиненного проживающими в общежитиях	30
Начальник отдела	ОППИБР	- отсутствие фактов порчи/утери/кражи информационно-библиотечного фонда РИАЦ по вине работников ОППИБР	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов нарушений техники безопасности и противопожарной безопасности в помещениях ОППИБР	30
Начальник отдела	Отдел комплектования	- отсутствие фактов несвоевременного выполнения или невыполнения плана-графика закупок по закрепленным направлениям деятельности	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей	30

		деятельности	
Начальник отдела	Общий отдел	- отсутствие случаев утраты или несанкционированного уничтожения документов	30
		- отсутствие фактов нарушения законодательства РФ и нормативных актов	40
		- отсутствие случаев невыполнения работниками отдела показателей премирования по итогам работы за месяц	30
Начальник отдела	ОУДН	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Руководитель комплекса	УЛК	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия подчиненных работников УЛК ИСМД	30
		- отсутствие фактов несвоевременной подачи заявок на проведение ремонта/закупку лабораторного оборудования по вине работника	30
		- отсутствие фактов нарушений требований охраны труда, технической и пожарной безопасности при работе в лабораториях	40
Руководитель службы	РВС	- отсутствие фактов несвоевременной и/или ненадлежащей организации работ по поддержанию помещений и объектов ВГУЭС в состоянии, отвечающем требованиям действующих санитарных и технических норм, а также ремонта мебели и оборудования по заявкам работников Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Руководитель центра	Медицинский центр	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работников медицинского центра	25
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	25
		- отсутствие нарушений графика проведения профилактических медицинских осмотров	25

		- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима, требований санитарных правил, выявленных специалистами Управления Роспотребнадзора по ПК	25
3-й профессиональный квалификационный уровень			
Директор центра	РЦ ИТ-инфраструктуры	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего проведения мероприятий по закупке средств ИКТ и программного обеспечения для нужд структурных подразделений университета	40
		- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Начальник отдела	ОПВР	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки документов по постановке/снятию иностранных граждан с миграционного учета работниками Отдела	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Начальник отдела	ОСО	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов и информации внешним и внутренним клиентам по направлению деятельности Отдела	40
		- отсутствие обоснованных и письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на организацию и качество выполнения работ работниками Отдела	30
		- отсутствие случаев внесения неполной/недостоверной информации в КИС и ФИС или нарушение сроков внесения	30
Начальник отдела	ОПД	- отсутствие случаев нарушения сроков внесения или внесения неполной/недостоверной информации в модули «ИИСУСС» и «Договора»	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов и документации по направлению деятельности отдела внешним и внутренним клиентам	30

Начальник отдела	Расчетный отдел	Отсутствие случаев несвоевременной выплаты - отсутствие платы, стипендии и иных выплат сотрудникам и студентам по вине работников Расчетного отдела	40
		- отсутствие случаев ненадлежащего осуществления контроля за расчетом заработной платы, стипендии, пособий, компенсаций, налогов работниками Расчетного отдела	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество выполнения должностных обязанностей работником	30
Начальник отдела	Финансовый отдел	- отсутствие фактов осуществления ненадлежащего контроля за проведением банковских и кассовых операций	30
		- отсутствие фактов проверки полноты и правильности подтверждающих документов об израсходованных суммах подотчетными лицами, принятых к учету	30
		- отсутствие случаев ненадлежащего и/или несвоевременного выполнения работником законных требований налогового и бюджетного законодательства, повлекшего за собой наступление финансовой ответственности для Университета	40
Начальник отдела	ОВД	- отсутствие случаев нарушения сроков подготовки и порядка оформления документации, входящего в компетенцию Отдела ведения договоров	40
		- отсутствие случаев обоснованных задержек оформления возвратов за обучение студентов на основании письменного заявления	30
		- отсутствие утствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество выполнения должностных обязанностей работником	30
Руководитель секретариата	Секретариат	- отсутствие фактов несоблюдения работниками Секретариата требований к приему документов в соответствии с требованиями нормативно-методических документов по делопроизводству	40
		- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей работниками Секретариата	20
		- отсутствие случаев нарушений сроков исполнения документов, находящихся на контроле, по вине работников Секретариата	40
4-й профессиональный квалификационный уровень			
Начальник управления	УСПТ	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего осуществления контроля за выполнением работ по ремонту мебели и оборудования по заявкам работников Университета, а также поддержания помещений и объектов ВГУЭС в состоянии, отвечающем	40

		требованиям действующих санитарных и технических норм	
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Руководитель комплекса	УПК	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работников комплекса	25
		- выполнение финансового плана по доходам от оказания услуг по техническому обслуживанию и ремонту автотранспорта	50
		- отсутствие случаев травматизма или иных фактов причинения вреда жизни и здоровью обучающихся при проведении практических занятий в лабораториях комплекса вследствие ненадлежащего обеспечения безопасных условий в лабораториях комплекса для проведения занятий по вине работника	25
Руководитель службы	Транспортная служба	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работников транспортной службы	25
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	25
		- отсутствие случаев нерационального использования транспортных средств университета и их несвоевременного приведения в надлежащее для нормальной эксплуатации состояние	25
		- отсутствие случаев порчи транспортных средств, ремонтного оборудования, запасных частей и иного имущества, закрепленного за транспортной службой по вине работника	25

2-ая профессиональная квалификационная группа

Должность	Структурные подразделения	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
1-й профессиональный квалификационный уровень			
Директор представительства	Представительство ИЗДО	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего организационного и /или технического сопровождения процедур компьютерного тестирования абитуриентов и/или студентов ИЗДО	30
		- отсутствие фактов нарушения сроков отправки документов по внутренним запросам	20
		- отсутствие фактов предоставления сведений по внутренним/внешним запросам ненадлежащего качества	20
Руководитель практики	Академический колледж	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся АК на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации проведения практик по специальностям подготовки АК	40
Руководитель студии	Видеостудия	- отсутствие фактов несвоевременной и/или ненадлежащей реализации заявок непосредственного руководителя на подготовку сюжетов и видеоматериалов	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие нерационального и/или ненадлежащего использования материальных и технических средств, закрепленных за работником	30
2-й профессиональный квалификационный уровень			
Главный редактор	Издательство ВГУЭС	- отсутствие ошибок, опечаток в выпущенных изданиях по вине работников Издательства	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Директор комплекса	МВК	- отсутствие фактов ненадлежащего содержания и использования не по назначению музейного собрания и иного имущества Комплекса по вине работника, повлекших за собой	40

		порчу/утерю/кражу/ данного имущества	
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения выставок, творческих встреч, мастер-классов и иных культурно-просветительских мероприятий в Комплексе	30
Директор центра	ЦПОиСО	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации профориентационных мероприятий по вине работника	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации работы по реализации дополнительных образовательных программ КСД	40
Директор центра	Центр волонтеров ВГУЭС	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество работы волонтерских групп	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов срывов мероприятий, проводимых волонтерскими группами по вине директора центра	40
Начальник отдела	Общеправовой отдел	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки правовой документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Руководитель центра	ЦТИГ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работников ЦТИГ ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов срывов проведения плановых тестирований по вине работника	40
Руководитель центра	РЦ Старт-карьера	- некачественное или несвоевременное выполнение мероприятий, направленных на эффективное трудоустройство	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на	30

		качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	
		- отсутствие случаев несвоевременной или некачественной подготовки отчетов по запросу внешних организаций и внутренних подразделений	30
3-й профессиональный квалификационный уровень			
Заведующий аспирантурой и докторантурой	Отдел аспирантуры и докторантуры	- отсутствие фактов предоставления недостоверной или неполной информации при консультировании внутренних клиентов и прикрепленных лиц по вопросам, относящихся к компетенции работника	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации работы по подготовке документации, в том числе для внутренних и внешних клиентов, относящихся к компетенции структурного подразделения	40
		- отсутствие обоснованных и письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на организацию и качество выполнения работ работниками Отдела	30
Начальник отдела	ОМОП	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной организации протокольных мероприятий по приему представителей и делегаций зарубежных ВУЗов по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Начальник отдела	ОСОТ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения должностных обязанностей работниками отдела	40
		- отсутствие фактов несвоевременной подготовки и представления отчетности по направлению своей компетенции	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Начальник отдела	ОСПР	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки правовой документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба Университету	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30

		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Начальник отдела	ОУИ	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Начальник отдела	Отдел магистратуры	- отсутствие фактов предоставления недостоверной или неполной информации при консультировании внутренних и внешних клиентов по вопросам, относящимся к компетенции работника	25
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации работы по подготовке документации, в том числе для внутренних и внешних клиентов, относящихся к компетенции структурного подразделения	25
		- отсутствие обоснованных и письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на организацию и качество выполнения работ Отделом	25
		- отсутствие фактов срывов мероприятий (молодежные и магистерские форумы, научные и профессиональные конкурсы), проводимых для магистрантов, по вине работника	25
Начальник отдела	Учебно-аналитический отдел	- отсутствие фактов неисполнения требований документов федеральных органов управления образованием в Российской Федерации в части организации и ведения учебно-методической работы	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Руководитель отделения	ОЗВО	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по должности	30
		- отсутствие фактов оказания консультационных услуг ненадлежащего качества внешним и/или внутренним пользователям	20

		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов осуществления ненадлежащего контроля качества исполнения работ сотрудниками, находящимися в непосредственном подчинении	20
Руководитель отделения	ОКЯ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работников ОКЯ ИИЯ	25
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	25
		- отсутствие фактов невыполнения утвержденных планов по работе ОКЯ ИИЯ по вине работника	25
		- отсутствие случаев несвоевременного принятия мер по сохранению контингента обучающихся ОКЯ ИИЯ	25
4-й профессиональный квалификационный уровень			
Директор центра	Учебно-сварочный центр КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов нарушения норм технической и противопожарной безопасности, повлекших за собой причинение вреда жизни и здоровью обучающихся и работников КСД во время учебного процесса	40
Директор центра	РИАЦ	- отсутствие фактов порчи/утери/кражи информационно-библиотечного фонда РИАЦ по вине работников РИАЦ	40
		- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Начальник отдела	Отдел закупок	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов внешним и внутренним клиентам ВГУЭС	25
		- отсутствие случаев несоблюдения работниками Отдела действующего законодательства РФ, регулирующего вопросы организации закупок	25
		- отсутствие случаев ненадлежащего и несвоевременного выполнения работниками Отдела своих должностных обязанностей	25
		- отсутствие обоснованных и письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних	25

		клиентов на организацию и качество выполнения работ работниками Отдела	
Начальник отдела	ОИР	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Начальник отдела	Учебный отдел	- отсутствие фактов неисполнения графика основных работ по планированию, организации, координации учебного процесса по ОПОП высшего образования по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Начальник отдела	ОМAM	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной организации международных мероприятий по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Начальник отдела	ОЭП	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов внешним и внутренним клиентам ВГУЭС	25
		- отсутствие случаев ненадлежащего и несвоевременного выполнения работниками Отдела своих должностных обязанностей	25
		- отсутствие обоснованных и письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на организацию и качество выполнения работ работниками Отдела	25
		- отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации, необходимой для принятия управленческих решений в области финансово-экономической деятельности, руководству университета	25

Начальник отдела	ООТПБ	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего осуществления контроля за обеспечением охраны труда и пожарной безопасности, повлекшего за собой причинение ущерба Университету и/или причинение вреда жизни и здоровью работникам и обучающимся Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Начальник управления	УРБ	- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	40
		- отсутствие обоснованных письменных претензий со стороны внешних органов и внутренних клиентов по сфере ответственности работников УРБ	40
		- отсутствие фактов невыполнения инструктажа в соответствии с приказом от 13.01.2015 г. № 6 по вине работника	20
Руководитель отделения	ОПП ИИЯ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работников ОПП ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов невыполнения утвержденных планов по работе ОПП ИИЯ по вине работника	40
Руководитель отделения	ПОИГ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работников ПОИГ ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов невыполнения утвержденных планов по работе ПОИГ ИИЯ по вине работника	40
Руководитель отделения	ОДО	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по должности	30
		- отсутствие фактов оказания консультационных услуг ненадлежащего качества внешним и/или внутренним пользователям	20
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30

		- отсутствие фактов осуществления ненадлежащего контроля качества исполнения работ сотрудниками, находящимися в непосредственном подчинении	20
Руководитель офиса	Студенческий офис	- отсутствие обоснованных нареканий со стороны студентов, работников университета, родителей и инвесторов студентов к своевременности и качеству исходящей информации	20
		- отсутствие случаев внесения неполной/недостоверной информации в КИС ВГУЭС или нарушение сроков внесения	20
		- отсутствие случаев нарушения сроков подготовки справок об обучении, дубликатов приложений к дипломам	20
		- отсутствие случаев несвоевременной или ненадлежащей подготовки отчетов и информации по запросу структурных и учебных подразделений	20
		- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации мероприятий по вопросам успеваемости и посещаемости студентами учебных занятий	20
Руководитель центра	Центр Абитуриент	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Руководитель центра	Образовательный центр «Таланты Приморья»	- отсутствие фактов несвоевременной/ненадлежащей подготовки плановой и отчетной документации по организации мероприятий по выявлению, развитию, сопровождению одаренности	25
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего проведения мероприятий по выявлению, развитию, сопровождению одаренности, а также по переподготовке и повышению квалификации педагогических кадров, работающих с одаренными детьми	25
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних и внешних клиентов на качество проводимых мероприятий по направлению деятельности работника	25
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего исполнения предписаний надзорных служб по вопросам, относящимся к компетенции работника	25

5-й профессиональный квалификационный уровень			
Начальник отдела	ООБ	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего осуществления контроля за обеспечением сохранности материальных ценностей, соблюдением общественного порядка, пропускного режима, повлекшего за собой причинение ущерба Университету и/или причинение вреда жизни и здоровью работникам и обучающимся Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Начальник отдела	ОЭСР	- отсутствие случаев аварийных ситуаций на объектах Университета и ненадлежащего/несвоевременного их устранения по вине Отдела	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Начальник управления	УМП	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество работы работников УМП	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие замечаний по деятельности студенческих коллективов, объединений, штабов, курируемых УМП	40
Начальник управления	АКУ	- отсутствие случаев несоблюдения работниками Управления законодательства РФ	40
		- отсутствие случаев ненадлежащего и несвоевременного выполнения работниками Управления своих функций	40
		- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на организацию и качество выполнения работ работниками Управления	20
Руководитель службы	Юридическая служба	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки правовой документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных	30

		обязанностей в рамках компетенции работника	
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Руководитель центра	ЦИТО	- отсутствие обоснованных претензий пользователей ВГУЭС в отношении доступности информационных ресурсов и сервисов КИС, телематических сервисов и работоспособности КИВС ВГУЭС	40
		- отсутствие фактов нарушения нормального функционирования серверного и сетевого оборудования и сервисов КИС по вине работников ЦИТО	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
6-й профессиональный квалификационный уровень			
Директор студенческого городка	Студенческий городок	- отсутствие случаев нарушений по содержанию общежитий студгородка санитарно-эпидемиологическим и противопожарным нормам и правилам	40
		- отсутствие сбоев в процессе организации поселения студентов в общежития и выселения студентов из общежитий студгородка	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны внешних органов и внутренних клиентов по вопросам, относящимся к компетенции и работника	30
Начальник управления	УРС	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов внешним и внутренним клиентам	40
		- отсутствие обоснованных и письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на организацию и качество выполнения работ работниками Отдела	30
		- отсутствие случаев ненадлежащего и несвоевременного выполнения работниками Отдела своих должностных обязанностей	30

3-ая профессиональная квалификационная группа

Должность	Структурные подразделения	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %	
1-й профессиональный квалификационный уровень				
Директор бизнес-инкубатора	ИБИ	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной организации работы ИБИ в области предпринимательской и инновационной деятельности	40	
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30	
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30	
Директор центра	ЦИБ	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки необходимой документации по лицензированию образовательных программ	20	
		- отсутствие фактов невыполнения утверждённых показателей набора слушателей и доходов по дополнительным образовательным программам	50	
		- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки учебно-методического обеспечения для проведения обучения по дополнительным образовательным программам	20	
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	10	
		- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки необходимой документации по сопровождению проектного обучения	20	
Руководитель центра	ЦПО	- отсутствие фактов срывов утверждённых мероприятий в рамках проектного обучения по вине работника	20	
		- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки технических заданий по созданию IT инструментов по сопровождению программ проектного обучения	20	
		- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	20	
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на	20	

		качество выполнения своих должностных обязанностей	
2-й профессиональный квалификационный уровень			
Руководитель института	ИПКВК	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	40
		- отсутствие случаев несвоевременного формирования отчетной документации по направлению деятельности Института	30
3-й профессиональный квалификационный уровень			
Руководитель института	ИММК	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего проведения маркетинговых мероприятий, утвержденных маркетинговой стратегией Университета	30
		- отсутствие фактов нерационального использования финансовых средств, выделенных на проведение маркетинговых исследований	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего осуществления контроля за выполнением плановых показателей подразделений, входящих в состав ИММК	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	10
4-й профессиональный квалификационный уровень			
Директор школы	ШИОД	- выполнение финансового плана по доходам структурного подразделения	80
		- отсутствие фактов несвоевременной/ненадлежащей подготовки плановой и отчетной документации по организации учебного и воспитательного процесса	10
		- отсутствие фактов несвоевременного реагирования на жалобы и обращения обучающихся, их родителей (лиц, их заменяющих) на качество образовательного и воспитательного процесса	10
Руководитель института	ИЗДО	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению	30

		своей деятельности	
		- отсутствие случаев вынесения дисциплинарных взысканий сотрудникам, находящимся в непосредственном подчинении	10

4-ая профессиональная квалификационная группа

Должность	Структурные подразделения	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
1-й профессиональный квалификационный уровень			
Директор департамента	ДНИР	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов внешним и внутренним клиентам ВГУЭС	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками Департамента	30
		- отсутствие случаев нарушений графика проведения научно-исследовательских работ, запланированных Департаментом	40
Директор департамента	ДМКД	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов внешним и внутренним клиентам ВГУЭС	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками Департамента	30
		- отсутствие случаев нарушения законодательства РФ в сфере деятельности, закрепленной приказом ректора, повлекших за собой привлечение вуза к административной, уголовной и иной ответственности	40
Заместитель проректора по УВНИР	Заместитель проректора по УВНИР	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки необходимой документации по вопросам оценки качества учебно-методического обеспечения образовательного процесса и организации проектного обучения	25
		- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки технических заданий по направлению своей деятельности	25
		- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	25
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	25
2-й профессиональный квалификационный уровень			
Директор департамента	ДМП	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов и информации по запросам внутренних и внешних пользователей	35
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ по сфере деятельности	35

		Департамента	
		- отсутствие случаев нарушения сроков подготовки локально-нормативных актов и подведения итогов за отчетные периоды	30
3-й профессиональный квалификационный уровень			
Директор департамента	ДФКС	- отсутствие нарушений работниками ДФКС действующего законодательства РФ и (или) локальных актов Университета, повлекших за собой причинение вреда жизни и здоровья внутренним и внешним клиентам	40
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации внутренним и внешним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов срывов проведения спортивных мероприятий по вине работника	30
4-й профессиональный квалификационный уровень			
Директор департамента	ДУВР	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов и информации внутренним и внешним пользователям	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками Департамента	30
		- отсутствие случаев нарушения законодательства РФ в сфере деятельности, закрепленной приказом ректора, повлекших за собой привлечение вуза к административной, уголовной и иной ответственности	40
Директор департамента	ДЭФ	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов и информации внутренним и внешним пользователям	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками Департамента	30
		- отсутствие случаев нарушения законодательства РФ в сфере деятельности, закрепленной приказом ректора, повлекших за собой привлечение вуза к административной, уголовной и иной ответственности	40

Показатели премирования заместителей руководителей структурных подразделений

Должность	Структурные подразделения	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Заместитель главного бухгалтера	ДБУ	- отсутствие случаев ненадлежащего и/или несвоевременного формирования финансовой отчетности по требованию Минобрнауки РФ	30
		- отсутствие случаев ненадлежащего и/или несвоевременного контроля за работниками Департамента бухгалтерского учета в части ведения бухгалтерского учета	30
		- отсутствие случаев ненадлежащего и/или несвоевременного выполнения работником законных требований налогового и бюджетного законодательства, повлекшего за собой наступление финансовой ответственности для Университета	40
Заместитель директора департамента	ДМКД	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов внешним и внутренним клиентам ВГУЭС	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками Департамента	30
		- отсутствие случаев нарушения законодательства РФ в сфере деятельности, закрепленной приказом ректора, повлекших за собой привлечение вуза к административной, уголовной и иной ответственности	40
Заместитель руководителя института по маркетингу	ИММК	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего проведения маркетинговых исследований рынка образовательных услуг Приморского края	40
		- отсутствие фактов ненадлежащего проведения мероприятий и реализации проектов, направленных на развитие маркетинговых коммуникаций	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Заместитель директора колледжа по ВРСП	Академический колледж	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации воспитательного процесса по вине работника	40
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного реагирования на случаи нарушения правил проживания в общежитии обучающимися и фактах их длительного отсутствия	30

Заместитель директора колледжа по УР	Академический колледж	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации учебного процесса по вине работника	40
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов структурного подразделения на качество оказываемых образовательных услуг	30
Заместитель директора колледжа по АХР	КСД	- отсутствие фактов несвоевременного проведения мероприятий по ремонту и поддержанию в надлежащем состоянии зданий, построек, помещений и оборудования структурного подразделения по вине работника	40
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев нецелевого или нерационального расходования материальных средств структурного подразделения	30
Заместитель директора колледжа по ВРСП	КСД	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации воспитательного процесса по вине работника	40
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного реагирования на случаи нарушения правил проживания в общежитии обучающимися и фактах их длительного отсутствия	30
Заместитель директора колледжа по УПР	КСД	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации учебной/производственной практики обучающихся по вине работника	40
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов структурного подразделения на качество организации практического обучения	30
Заместитель директора колледжа по УР	КСД	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации учебного процесса по вине работника	40
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов структурного подразделения на качество оказываемых	30

		образовательных услуг	
Заместитель руководителя центра	Образовательный центр "Таланты Приморья"	- отсутствие фактов несвоевременной/ненадлежащей подготовки плановой и отчетной документации по организации олимпиадного движения в Приморском крае	25
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего проведения мероприятий по организации олимпиадного движения в Приморском крае и повышения профессиональной компетентности учителей, осуществляющих подготовку обучающихся к олимпиадам	25
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних и внешних клиентов на качество проводимых мероприятий по направлению деятельности работника	25
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего исполнения предписаний надзорных служб по вопросам, относящимся к компетенции работника	25
Заместитель руководителя отделения	ОДО	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по должности	30
		- отсутствие фактов оказания консультационных услуг ненадлежащего качества внешним и/или внутренним пользователям	20
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по деятельности ОДО ИЗДО	20
		- отсутствие фактов ненадлежащего контроля качества исполнения методистами подразделения работ по внесению данных в учебные карты обучающихся и электронные базы данных	30
Заместитель начальника отдела	ОЭСР	- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего устранения аварийных ситуаций и инцидентов на объектах Университета по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов срывов выполнения утвержденных графиков планово-предупредительных ремонтов по вине работника	30
Заместитель начальника отдела	Технический отдел	- отсутствие случаев обоснованных жалоб клиентов на ненадлежащее техническое и санитарное состояния помещений спортивного комплекса	40
		- своевременное и качественное проведение работ по приведению помещений и	30

		прилегающих территорий спортивного комплекса в надлежащее состояние	
		- своевременный учет наличия материальных ценностей, находящихся в ведении работника и поддержание их в исправном состоянии	30
Заместитель директора студенческого городка	Студенческий городок	- отсутствие фактов срывов мероприятий согласно плану воспитательной работы в студгородке по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления отчетов о проделанной воспитательной работе за учебный год в студгородке по запросам внутренних пользователей	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны внешних органов и внутренних клиентов по вопросам, относящимся к компетенции и работника	30
Заместитель директора филиала по ВРСП	Филиал в г. Уссурийске	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации воспитательного процесса по вине работника	40
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного реагирования на случаи нарушения правил проживания в общежитии обучающимися и фактах их длительного отсутствия	30
Заместитель директора филиала по УР	Филиал в г. Уссурийске	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации учебного процесса по вине работника	40
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов структурного подразделения на качество оказываемых образовательных услуг	30
Заместитель директора школы по АХР	ШИОД	- отсутствие фактов несвоевременного пополнения и неэффективного использования материально-технических ресурсов	25
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению комплексной безопасности (в соответствии с критериями паспорта безопасности)	25
		- отсутствие фактов несвоевременного реагирования по устранению технических неполадок и иных внештатных ситуаций в части, относящейся к компетенции работника	25
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего исполнения предписаний надзорных служб по вопросам, относящимся к компетенции работника	25

Заместитель директора школы по ВР	ШИОД	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего выполнения календарного плана общешкольных мероприятий и плана профориентационной работы	25
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего проведения мероприятий по сохранению контингента обучающихся ШИОД	25
		- отсутствие фактов несвоевременного реагирования на жалобы и обращения обучающихся, их родителей (лиц, их заменяющих) на качество воспитательного процесса	25
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего исполнения предписаний надзорных служб по вопросам, относящимся к компетенции работника	25
Заместитель директора школы по УР	ШИОД	- отсутствие фактов несвоевременной/ненадлежащей подготовки плановой и отчетной документации по организации учебного процесса	25
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего проведения мероприятий по сохранению контингента обучающихся ШИОД	25
		- отсутствие фактов несвоевременного реагирования на жалобы и обращения обучающихся, их родителей (лиц, их заменяющих) на качество образовательного процесса	25
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего исполнения предписаний надзорных служб по вопросам, относящимся к компетенции работника	25
Заместитель руководителя института	ИЗДО	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	40
		- отсутствие фактов оказания консультационных услуг ненадлежащего качества внешним и/или внутренним пользователям в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Заместитель руководителя отделения	ОЗВО	- отсутствие фактов ненадлежащего исполнения этапов процесса по составлению расписания учебных занятий по образовательным программам ОЗВО ИЗДО	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего контроля качества исполнения методистами подразделения работ по внесению данных в учебные карты обучающихся и электронные	20

		базы данных	
		- отсутствие фактов некачественного и/или несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие ошибок при ведении номенклатуры дел и делопроизводства подразделения	20
Заместитель начальника отдела	Отдел закупок	- отсутствие фактов нарушений процедуры заключения контрактов по итогам проведенных торгов по вине работника	30
		- отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности по направлению своей деятельности	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество исполнения возложенных должностных обязанностей	30

Показатели премирования работников по должностям служащих, для замещения которых не требуется наличие профессионального образования

Должность	Структурные подразделения	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Архивариус	Архив	- отсутствие случаев утери или порчи документов из архива по вине работника	50
		- отсутствие фактов нарушений правил ведения архивного производства	50
Библиотекарь	Филиал в г. Уссурийске	- отсутствие обоснованных письменных жалоб пользователей библиотеки филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийск на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предупреждения и ликвидации задолженностей пользователей библиотеки филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийск	40
Библиотекарь	ОПИБР	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних пользователей библиотечных фондов РИАЦ на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предупреждения и ликвидации задолженностей пользователей библиотечных фондов РИАЦ	40
Библиотекарь	Отдел комплектования	- отсутствие фактов несвоевременного выполнения или невыполнения работ по учету (инвентаризации) поступающих документов	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Библиотекарь	ШИОД	- отсутствие фактов порчи/утери/кражи библиотечного фонда, в том числе несвоевременного принятия мер по его комплектованию по вине работника	40
		- отсутствие фактов срывов культурно-просветительских мероприятий, способствующих пропаганде книги и чтения	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего осуществления организации методической и	30

		информационной поддержки учебно-воспитательного процесса	
Дежурный по бассейну	Отдел управления фитнесом	- отсутствие обоснованных нареканий и жалоб клиентов на санитарное и техническое состояние бассейна	50
		- отсутствие случаев нарушения техники безопасности и правил проведения занятий в плавательном бассейне клиентами и инструкторами по спорту	50
Дежурный по бассейну	Отдел управления фитнесом	- отсутствие обоснованных нареканий и жалоб клиентов на санитарное и техническое состояние бассейна	50
		- отсутствие случаев нарушения техники безопасности и правил проведения занятий в плавательном бассейне клиентами и инструкторами по спорту	50
Дежурный по спортивному залу	Отдел управления фитнесом	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны клиентов спортивного зала на некорректное поведение, порядок и чистоту в зале	50
		- отсутствие случаев несвоевременного информирования непосредственного руководителя о технических неисправностях в работе оборудования спортивного зала	50
Дежурный по спортивному залу	Отдел управления фитнесом	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны клиентов спортивного зала на некорректное поведение, порядок и чистоту в зале	50
		- отсутствие случаев несвоевременного информирования непосредственного руководителя о технических неисправностях в работе оборудования спортивного зала	50
Дежурный по спортивному залу	Отдел управления фитнесом	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны клиентов спортивного зала на некорректное поведение, порядок и чистоту в зале	50
		- отсутствие случаев несвоевременного информирования непосредственного руководителя о технических неисправностях в работе оборудования спортивного зала	50
Делопроизводитель	КИМК	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КИМК на качество выполнения своих должностных обязанностей	50
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения учебной документации по направлению своей деятельности	50
Делопроизводитель	Общий отдел	- отсутствие случаев несвоевременного и некачественного размещения информации в СУЭД	50
		- отсутствие случаев нарушений инструкции по делопроизводству	50
Делопроизводитель	Издательство ВГУЭС	- отсутствие фактов несвоевременной/ненадлежащей подготовки заказов на тираж оригинал-макетов	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб	30

		внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Заведующий складом	Служба снабжения	- отсутствие фактов несвоевременного выполнения или невыполнения утвержденного план-графика закупок	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб на невыполнение заявок от структурных подразделений Университета	30
Кассир	Финансовый отдел	- отсутствие случаев недостатка денежных средств в кассе университета	40
		- отсутствие случаев несоблюдения порядка ведения кассовых операций	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество выполнения должностных обязанностей работником	30
Секретарь	ИИЯ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия секретаря ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие технических ошибок при составлении проектов документов по поручению директора ИИЯ	40
Секретарь	Студенческий офис	- отсутствие обоснованных нареканий со стороны студентов, работников университета, родителей и инвесторов студентов к своевременности и качеству исходящей информации	40
		- отсутствие случаев внесения некачественной информации в КИС ВГУЭС или нарушение сроков внесения	30
		- отсутствие случаев несвоевременной или некачественной подготовки проектов приказов по студенческому составу	30
Секретарь	ШИОД	- отсутствие фактов ненадлежащего осуществления контроля за своевременным рассмотрением и подготовкой документов, распоряжений, поступивших на исполнение конкретными исполнителями	40
		- отсутствие случаев несвоевременного доведения до сведения руководителя и работников поступающей информации	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних и внешних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей	30

Секретарь учебной части	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	40
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного уведомления территориальных органов исполнительной власти о наступлении юридически значимых фактов (о завершении или прекращении обучения по любым основаниям иностранными гражданами, обучающимися в КСД по основной профессиональной образовательной программе и т.п.)	30

Показатели премирования работников по должностям служащих, для замещения которых требуется наличие начального или среднего профессионального образования

Должность	Структурные подразделения	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
1-й профессиональный квалификационный уровень			
Бухгалтер-ревизор	Материальный отдел	- отсутствие случаев несвоевременного и/или ненадлежащего осуществления инвентаризации товарно-материальных ценностей Университета	50
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей	50
Звукооператор	Молодежный центр	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество работы звукооператора МЦ	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего обеспечения высокого качества звукового сопровождения мероприятий, проводимых при поддержке МЦ	30
		- отсутствие фактов поломки/неисправности звукового оборудования МЦ по вине работника	40
Комендант	Кафедра ФОСР	- отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	40
		- отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя и взаимодействующих подразделений по качеству и срокам оформления документации, входящих в компетенцию работника	40
		- отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм	20
Комендант	СК Чемпион № 1	- отсутствие случаев обоснованных жалоб клиентов на ненадлежащее техническое и санитарное состояния помещений спортивного комплекса	40
		- своевременное и качественное проведение работ по приведению помещений и прилегающих территорий СК «Чемпион» № 1 в надлежащее состояние	30
		- своевременный учет наличия материальных ценностей, находящихся в ведении работника и поддержание их в исправном состоянии	30
Комендант	СК Чемпион № 2	- отсутствие случаев обоснованных жалоб клиентов на ненадлежащее техническое и санитарное состояния помещений спортивного комплекса	40
		- своевременное и качественное проведение работ по приведению помещений и прилегающих территорий СК «Чемпион» № 1 в надлежащее состояние	30
		- своевременный учет наличия материальных	30

		ценностей, находящихся в ведении работника и поддержание их в исправном состоянии	
Комендант	СХО	- отсутствие фактов нерационального использования и/или ненадлежащего содержания хозяйственных материалов и оборудования, находящегося в ведении работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации работы подчиненных работников гардеробных Университета	30
Комендант	Общежитие № 4	- отсутствие сбоев в работе по выдаче, сбору, обмену постельных принадлежностей по вине коменданта	40
		- отсутствие случаев утраты личного имущества в камере хранения по вине коменданта	30
		- отсутствие жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей	30
Лаборант	КИМК	- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	50
		- отсутствие фактов ненадлежащего поддержания лабораторного оборудования в технически исправном состоянии	50
Лаборант	Кафедры, УЛК, ИП	- отсутствие случаев срыва лабораторных занятий по вине работника	40
		- отсутствие жалоб и нареканий со стороны преподавателей и студентов на соблюдение санитарных норм в лаборатории	30
		- отсутствие случаев хищений материальных ценностей лаборатории по вине работника	30
Лаборант	Кафедры - компьютерные классы	- отсутствие случаев срыва лабораторных занятий по вине работника	40
		- отсутствие жалоб и нареканий со стороны преподавателей и студентов на соблюдение санитарных норм, чистоту и порядок в компьютерном классе	30
		- отсутствие случаев хищений материальных ценностей компьютерного класса по вине работника	30
Лаборант	РЦИЯ	- отсутствие жалоб и нареканий на соблюдение деловой этики и качество обслуживания со стороны внешних и внутренних клиентов	40
		- отсутствие случаев утери и порчи фондов центра	40
		- отсутствие случаев некачественного ведения базы данных по учету фондов центра	20
Лаборант	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения	30

		документации по направлению своей деятельности	
		- отсутствие фактов ненадлежащего поддержания лабораторного оборудования в технически исправном состоянии	40
Лаборант	УПК	- отсутствие случаев срыва лабораторных занятий по вине работника	40
		- отсутствие жалоб и нареканий со стороны преподавателей и студентов на соблюдение санитарных норм в лаборатории	30
		- отсутствие случаев хищений материальных ценностей лаборатории по вине работника	30
Техник	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного и (или) ненадлежащего проведения ремонтных работ по заявкам работников КСД	40
Техник	РВС	- отсутствие фактов ненадлежащего осуществления латочного ремонта кровель, очистки вентиляционных коробов и водостоков от мусора на территории Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов нерационального и/или ненадлежащего использования хозяйственных материалов и ремонтных инструментов	30
Техник	Технический отдел	- отсутствие случаев обоснованных жалоб клиентов на ненадлежащее качество воды в плавательных бассейнах	40
		- своевременная и качественная организация бесперебойной работы систем водоподготовки плавательных бассейнов	30
		- своевременный учет наличия материальных ценностей, находящихся в ведении работника и поддержание их в исправном состоянии	30
Техник	СК Чемпион № 3	- отсутствие случаев обоснованных жалоб клиентов на ненадлежащее качество воды в плавательном бассейне	40
		- своевременная и качественная организация бесперебойной работы систем водоподготовки плавательного бассейна	30
		- своевременный учет наличия материальных ценностей, находящихся в ведении работника и поддержание их в исправном состоянии	30
Техник	Филиал в г. Усурийске	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Усурийск на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения	30

		документации по направлению своей деятельности	
		- отсутствие фактов несвоевременного и (или) ненадлежащего проведения ремонтных работ по заявкам работников филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийск	40
Техник	ОСОТ	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего исполнения заявок внутренних пользователей по направлению деятельности работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Техник	РЦ ИТ-инфраструктуры	- отсутствие фактов порчи/утери/кражи оборудования в помещениях, закреплённых за РЦ ИТ-инфраструктуры по вине работника	40
		- отсутствие фактов нарушения сроков обработки запросов и обращений внутренних пользователей о работе оборудования в компьютерных классах, закреплённых за РЦ ИТ-инфраструктуры	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Техник	ЦИТО	- отсутствие фактов нарушения нормального функционирования информационных служб и сервисов, предназначенных для предоставления пользователям телематических услуг, по вине работника	40
		- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного исполнения заявок на развитие телефонии, вычислительной и телевизионной сети, проекционного оборудования	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Техник	РИАЦ	- отсутствие фактов срывов мероприятий, проводимых РИАЦ, по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего исполнения запросов внутренних пользователей по направлению деятельности работника	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Техник	ШИОД	- отсутствие замечаний по наладке, настройке, регулировке и опытной проверке оборудования	40

		и систем	
		отсутствие случаев несвоевременного обеспечения электронной техники запасными частями и материалами	30
		- отсутствие случаев несвоевременного принятия мер по обеспечению исправности технических средств обучения	30
Художник	РОМ	- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего изготовления рекламной и сувенирной продукции по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременной подготовки и утверждения технического задания по вине работника	30
2-й профессиональный квалификационный уровень			
Администратор	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов по качеству оказываемых услуг	40
		- отсутствие случаев нарушения стандартов оказания услуг ДФКС	30
		- отсутствие случаев нарушения кассовой дисциплины	30
Администратор	ЦМРПО	- отсутствие фактов ненадлежащей организации/срывов мероприятий, закрепленных за работником	40
		- отсутствие фактов неисполнения/несвоевременного ведения и представления установленной отчетности по вине работника	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних и внешних клиентов на качество выполнения работ по сфере деятельности	30
Администратор	УМЦБДД	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работника УМЦБДД	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	40
		- отсутствие случаев несвоевременного информирования обучающихся по изменениям и дополнениям в графике учебного процесса	30
Администратор	Общежитие № 2	- отсутствие контроля за техническим и санитарным состоянием комнат и мест общего пользования в общежитии	40
		- отсутствие случаев утраты имущества общежития по вине администратора	30
		- отсутствие жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей	30
Администратор	ШИОД	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних и внешних клиентов на качество	40

		обслуживания обучающихся ШИОД	
		- отсутствие фактов неисполнения/несвоевременного ведения и представления установленной отчетности по вине работника	30
		- отсутствие фактов приема пищи обучающимися за пределами столовой	30
Библиограф	ОПШИБР	- отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов срывов мероприятий, проводимых ОПШИБР, по вине работника	30
Бухгалтер-кассир	Финансовый отдел	- отсутствие случаев недостатка денежных средств в кассе Университета	40
		- отсутствие случаев несоблюдения законного порядка ведения кассовых операций	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество выполнения должностных обязанностей работником	30
Бухгалтер-кассир	ШИОД	- отсутствие фактов несоблюдения финансовой дисциплины, нецелевого использования средств	40
		- отсутствие грубых ошибок и погрешностей в отчетной документации, находящейся в компетенции работника	30
		- отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок, проводимых в отношении работника	30
Инженер	ВШТВ	- отсутствие случаев сбоев в работе оборудования и техники по вине работника	40
		- отсутствие случаев несвоевременного устранения поломок оборудования и техники	20
		- отсутствие случаев несвоевременного списания оборудования и оформление заявок на ремонт и поставку оборудования	40
Инженер	Кафедры	- отсутствие случаев сбоев в работе компьютерного оборудования по вине работника	40
		- отсутствие случаев несвоевременного устранения поломок компьютерного оборудования	20
		- отсутствие случаев несвоевременного списания компьютерного оборудования и оформление заявок на ремонт и поставку оборудования	40
Инженер	СХО	- отсутствие фактов ненадлежащего осуществления работ по текущему содержанию, благоустройству, озеленению помещений, объектов и территории ВГУЭС	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб	30

		внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Инженер	РЦ ИТ-инфраструктуры	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего принятия мер по обеспечению нормального функционирования лабораторной базы Цифровой лаборатории «FABLAB ВГУЭС» по вине работника	40
		- отсутствие фактов нарушения сроков обработки запросов и обращений внутренних пользователей о работе лабораторной базы Цифровой лаборатории «FABLAB ВГУЭС»	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Инженер	ЦИБ	- отсутствие перебоев в работе учебного компьютерного оборудования и программного обеспечения по вине работника	40
		- отсутствие случаев несвоевременной закупки материально-технических средств для нужд подразделения	30
		- отсутствие случаев несвоевременной подготовки учебно-методических материалов и иной документации в соответствии с планом работы подразделения по вине работника	30
Инженер	ЦИТО	- отсутствие фактов нарушения нормального функционирования мультимедийного оборудования в учебных аудиториях по вине работника	40
		- отсутствие фактов ненадлежащего обслуживания персональных компьютеров сетевых мониторов, периферийного и офисного оборудования	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Инженер	Сварщик	- отсутствие случаев несвоевременного или некачественного исполнения заявок по направлению компетенции работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних и внешних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей	20
		- отсутствие случаев несвоевременной подготовки технической документации по направлению деятельности работника	40
Инженер-электроник	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30

		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного и (или) ненадлежащего проведения работ по ремонту электронного оборудования КСД по заявкам работников КСД	40
Инженер-электроник	ШИОД	- отсутствие долговременных сбоев в работе компьютерной техники, оргтехники, системы оповещения и видеонаблюдения	40
		- отсутствие случаев несвоевременного составления заявок на электронное оборудование и запасные части к нему, техническую документацию на ремонт	30
		- отсутствие случаев несвоевременного обеспечения электронной техники запасными частями и материалами	30
Инспектор	Отдел аспирантуры и докторантуры	- отсутствие случаев нарушения требований действующих нормативных и локальных актов при оформлении документации Отдела	50
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны аспирантов и научных руководителей по вопросам подготовки кадров высшей квалификации, относящихся к компетенции работника	50
Механик	УЛК	- отсутствие случаев сбоев в работе швейного оборудования по вине работника	50
		- отсутствие случаев несвоевременного устранения поломок швейного оборудования	50
Механик	УМЦБДД	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работника УМЦБДД	20
		- отсутствие случаев поломок автотранспорта на линии по причине несвоевременного / некачественного технического обслуживания / ремонта	40
		- отсутствие случаев выхода на линию автотранспорта без оформления необходимых документов, а также неосуществления ежедневного контроля технического состояния автотранспорта перед выпуском на линию	40
Референт	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации работы по ведению документооборота КСД по всем видам документации	40
Референт	Секретариат	- отсутствие фактов приема документов с нарушением требований локальных актов Университета по делопроизводству	25
		- отсутствие случаев неисполнения поручений ректора, президента Университета, проректоров,	25

		советников ректора, директоров департаментов	
		- отсутствие случаев утраты и несанкционированного уничтожения документов	25
		- отсутствие фактов ненадлежащего осуществления контроля за исполнением резолюций на документах	25
Референт	Филиал в г. Уссурийске	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийск на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации работы по ведению документооборота филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийск по всем видам документации	40
Учебный мастер	Кафедры, УЛК, УПК	- отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм при проведении лабораторных занятий	20
		- отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	20
		- отсутствие случаев срывов лабораторных занятий по вине работника	60
3-й профессиональный квалификационный уровень			
Диспетчер	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предупреждения преподавателей и обучающихся КСД об изменении (переносе/отмене) места и времени проведения учебных занятий	40
Диспетчер	Учебный отдел	- отсутствие нарушений сроков составления расписания	50
		- отсутствие нарушений сроков выделения аудиторий на мероприятия от структурных подразделений университета	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	20
Старший лаборант	УЛК	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия старшего лаборанта УЛК ИСМД	30
		- отсутствие случаев несвоевременной организации ремонта лабораторного оборудования по вине работника	30
		- отсутствие фактов порчи, потери, хищения лабораторного оборудования и расходных	40

		материалов по вине работника	
5-й профессиональный квалификационный уровень			
Заведующий библиотекой	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов нарушений техники безопасности и противопожарной безопасности в помещении Библиотеки	40
Заведующий хозяйством	ИИЯ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия заведующего хозяйством ИИЯ	30
		- отсутствие случаев порчи и (или) утери инвентаря ИИЯ по вине работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного проведения ремонта помещений ИИЯ, оборудования, закрепленного за ИИЯ по вине работника	40
Заведующий хозяйством	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов несвоевременной организации ремонта помещений, мебели и оборудования КСД	30
		- отсутствие фактов порчи/кражи закрепленного за работником оборудования и хозяйственного инвентаря по вине работника	40
Заведующий хозяйством	Технический отдел	- отсутствие случаев обоснованных жалоб клиентов на ненадлежащее техническое и санитарное состояния помещений спортивного комплекса	40
		- своевременное и качественное проведение работ по приведению помещений и прилегающих территорий спортивного комплекса в надлежащее состояние	30
		- своевременный учет наличия материальных ценностей, находящихся в ведении работника и поддержание их в исправном состоянии	30
Заведующий хозяйством	УЛК	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия заведующего хозяйством УЛК ИСМД	30
		- отсутствие случаев порчи и (или) утери оборудования и иного имущества УЛК ИСМД по вине работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного проведения ремонта помещений, закрепленных за УЛК ИСМД по вине работника	40
Заведующий хозяйством	Филиал в г. Уссурийске	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийск на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов несвоевременной организации ремонта помещений, мебели и	30

		оборудования филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Усурийск	
		- отсутствие фактов порчи/кражи закрепленного за работником оборудования и хозяйственного инвентаря по вине работника	40
Заведующий хозяйством	РЦ ИТ-инфраструктуры	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего принятия мер по обеспечению сохранности материальных ценностей в компьютерных классах РЦ ИТ-инфраструктуры по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременной подготовки заявок на проведение ремонтных и восстановительных работ в классах, кабинетах и коридорах РЦ ИТ-инфраструктуры	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Паспортист	Студенческий городок	- отсутствие фактов утраты или порчи документов, в том числе картотеки паспортного учета по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления документов в компетентные органы государственной власти в сфере миграционного учета соответствующих районов г. Владивостока по вине работника	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
6-й профессиональный квалификационный уровень			
Мастер участка	ОЭСР	- отсутствие случаев несвоевременного исполнения ремонта сантехнического оборудования по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и техники безопасности при производстве сантехнических работ	30
Медицинская сестра (брат)	Академический колледж	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся АК на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения медицинской документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного и (или) ненадлежащего оказания доврачебной помощи обучающимся и работникам АК	40
Медицинская сестра (брат)	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей	30

		деятельности	
		- отсутствие фактов несвоевременного и (или) ненадлежащего оказания доврачебной помощи обучающимся и работникам КСД	40
Медицинская сестра (брат)	Технический отдел	- отсутствие ошибок в ведении медицинской документации и случаев нарушения сроков ее заполнения	30
		- отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны клиентов по качеству проведения физиологического тестирования и экспресс-обследования	30
		- отсутствие случаев несоблюдения санитарных правил, гигиенических нормативов согласно требованиям СанПин	40
Медицинская сестра (брат)	СК Чемпион № 3	- отсутствие ошибок в ведении медицинской документации и случаев нарушения сроков ее заполнения	30
		- отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны клиентов по качеству проведения физиологического тестирования и экспресс-обследования	30
		- отсутствие случаев несоблюдения санитарных правил, гигиенических нормативов согласно требованиям СанПин	40
Фельдшер	Технический отдел	- отсутствие ошибок в ведении медицинской документации и случаев нарушения сроков ее заполнения	30
		- отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны клиентов по качеству проведения физиологического тестирования и экспресс-обследования	30
		- отсутствие случаев несоблюдения санитарных правил, гигиенических нормативов согласно требованиям СанПин	40
Старший администратор	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов по качеству оказываемых услуг	40
		- отсутствие случаев нарушения стандартов оказания услуг ДФКС	30
		- отсутствие случаев нарушения кассовой дисциплины	30

Показатели премирования работников по должностям служащих, для замещения которых требуется наличие высшего образования

Должность	Структурные подразделения	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
1-й профессиональный квалификационный уровень			
Аналитик	ОППИБР	- отсутствие фактов срывов мероприятий, проводимых ОППИБР, по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	30
Аналитик	ЦМРПО	- отсутствие фактов ненадлежащей организации/срывов мероприятий, закрепленных за работником	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетной документации по сфере деятельности	40
Редактор	ОИР	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего изготовления и редактирования выпускаемых ОИР информационных материалов	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов нарушения сроков подготовки информационных материалов по поручению непосредственного руководителя –	30
Специалист	КИМК	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КИМК на качество выполнения своих должностных обязанностей	50
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения учебной документации по направлению своей деятельности	50
Специалист	АКУ	- отсутствие нареканий со стороны работников Управления на качество обеспечения работы корпоративной подсистемы «Персонал» КИС «Флагман»	30
		- отсутствие случаев несвоевременного и некачественного выполнения заявок на внедрение новых процессов в подсистему «Персонал»	30

		- отсутствие случаев несвоевременного и некачественного выполнения заявок на формирование отчетов, графиков, таблиц в электронной форме с использованием корпоративной подсистемы «Персонал» КИС «Флагман»	40
Специалист	Архив	- отсутствие случаев утери или порчи документов из архива по вине работника	50
		- отсутствие фактов нарушений правил ведения архивного производства	50
Специалист	Кафедры и ВШТВ	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внешних и внутренних клиентов на соблюдение норм деловой этики	20
		- отсутствие грубых ошибок при ведении номенклатуры дел кафедры и оформлении документации, входящей в компетенцию работника	40
		- отсутствие случаев нарушения сроков подготовки и оформления документации, входящей в компетенцию работника	40
Специалист	ИИЯ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работника ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов срывов мероприятий, организуемых ИИЯ, по вине работника	40
Специалист	ИПКВК	- отсутствие случаев надлежащей организации ведения документооборота по деятельности ИПКВК	50
		- отсутствие нареканий на своевременность и достоверность информации, предоставляемой по запросам	50
Специалист	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации работы по контролю качества образовательного процесса и внеучебной деятельности обучающихся КСД	40
Специалист	ОИР	- отсутствие фактов несвоевременной и/или ненадлежащей подготовки документов для заключения договоров и государственных контрактов по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документооборота отдела	30

Специалист	ОКД	- отсутствие случаев нарушений сроков подготовки справок и копий документов из личных дел по заявкам работников университета	30
		- отсутствие ошибок и соблюдение сроков подготовки и сдачи документов в архив	30
		- отсутствие фактов нарушений правил ведения делопроизводства	40
Специалист	ОКЯ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия специалиста ОКЯ ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие ошибок в оформлении документации, связанной с приемом и обучением слушателей ОКЯ ИИЯ	40
Специалист	ОПП ИИЯ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия специалиста ОПП ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие ошибок в оформлении документации, связанной с приемом и обучением слушателей ОПП ИИЯ	40
Специалист	ПОИГ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия специалиста ПОИГ ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие ошибок в оформлении документации, связанной с приемом и обучением студентов ПОИГ	40
Специалист	Представительская (ИЗДО)	- отсутствие фактов оказания консультационных услуг ненадлежащего качества внешним и/или внутренним пользователям	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего организационного и /или технического сопровождения процедур компьютерного тестирования абитуриентов и/или студентов ИЗДО	30
		- отсутствие фактов нарушения сроков отправки документов по внутренним запросам	20
		- отсутствие фактов предоставления сведений по внутренним/внешним запросам ненадлежащего качества	20
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения делопроизводства УСПТ по вине работника	50
Специалист	РВС	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество выполнения должностных обязанностей работником	50
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб	30
Специалист	ССК	- отсутствие обоснованных письменных жалоб	30

		внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	
		- своевременное осуществление и координация внешних связей ССК УМП со структурными подразделениями университета и организациями, осуществляющими спортивно-массовые мероприятия	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Специалист	Филиал в г. Уссурийске	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийск на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации работы по контролю качества образовательного процесса и внеучебной деятельности обучающихся филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийск	40
Специалист	Центр Абитуриент	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Специалист	ЦНИПП	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего ведения реестра договоров научно-исследовательской работы	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие случаев несвоевременного формирования документации по научно-исследовательской работе университета, входящей в компетенцию работника	30
Специалист	ЦТИГ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия специалиста ЦТИГ ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности в Головной центр тестирования	30

		- отсутствие фактов несвоевременного заказа, тиражирования и обеспечения тестовыми материалами тестирующихся и преподавателей-тесторов в ЦТИГ ИИЯ	40
Специалист	ОПП	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия специалиста ОПП ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие ошибок в оформлении документации, связанной с приемом и обучением слушателей ОПП ИИЯ	40
Специалист	Аналитический отдел	- отсутствие случаев несвоевременного размещения сведений об образовательной организации на официальном сайте университета	35
		- отсутствие нареканий на своевременность и достоверность информации, предоставляемой по запросам	35
		- отсутствие нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на качество выполнения работ	30
Специалист	Студенческий городок	- отсутствие сбоев в организации процесса поселения иностранных студентов в общежития и выселения иностранных студентов из общежитий студгородка	40
		- отсутствие непроведенных мероприятий согласно плану воспитательной работы	30
		- отсутствие жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей	30
Специалист	ОЗГТ	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Специалист	ОМР	- отсутствие фактов нарушения сроков подготовки ежемесячной и ежеквартальной отчетности, сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	25
		- отсутствие фактов непредставления документов и информации внутренним пользователям, согласно утвержденным	25

		регламентам	
		- отсутствие случаев неисполнения приказов и распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	25
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	25
Специалист	ИБИ	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного оформления и ведения документации ИБИ по направлению своей деятельности	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Специалист	ЦИТО	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного исполнения заявок внутренних клиентов по направлению своей деятельности	40
		- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного изготовления индивидуальных персональных карт работников ВГУЭС	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Специалист	ШИОД	- отсутствие замечаний по своевременному, систематическому, полному и качественному ведению алфавитной книги	40
		- отсутствие фактов несвоевременной/ненадлежащей подготовки и оформления договоров на оказание образовательных услуг	30
		- отсутствие фактов несвоевременного представления отчетности и иной информации по направлению своей деятельности внутренним и внешним клиентам	30
Специалист по ГОЧС	ОГОЧС	- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	40
		- отсутствие фактов невыполнения инструктажа в соответствии с приказом от 13.01.2015 г. №6	20

		по вине работника	
Технический редактор	Издательство ВГУЭС	- отсутствие фактов осуществления несвоевременной/ненадлежащей редакционной подготовки материалов по направлению деятельности работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Художественный редактор	Издательство ВГУЭС	- отсутствие фактов осуществления несвоевременной/ненадлежащей редакционной подготовки материалов по направлению деятельности работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
2-й профессиональный квалификационный уровень			
Инженер-проектировщик	ОЭСР	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего составления проектной документации по системам внутреннего и внешнего (КЛ/ВЛ) электроснабжения, наружного освещения	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Менеджер	ИП	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия менеджера	30
		- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов срывов общеинститутских мероприятий (конференции, семинары и т.п.) по вине работника	40
Менеджер	РЦ ИТ-инфраструктуры	- отсутствие фактов ненадлежащего ведения приемки и учета ИКТ и ПО по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременной подготовки документации по направлению деятельности работника	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30

Методист	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации работы по разработке методических и информационных материалов	40
Методист	УМЦ ИЗДО	- отсутствие фактов несвоевременной и/или некорректной актуализации перечня учебно-методических ресурсов в ИС в рамках компетенции работника	40
		- отсутствие фактов оказания консультационных услуг ненадлежащего качества внутренним пользователям в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Методист	Филиал в г. Уссурийске	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийск на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		Отсутствие фактов ненадлежащей организации работы по разработке методических и информационных материалов	40
Методист	ШИОД	- отсутствие фактов невыполнения учебного плана и срыва занятий по программам обучения педагогического персонала	50
		- отсутствие фактов несвоевременной подготовки документов на аттестацию педагогического персонала ШИОД	50
Специалист	ИП	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия специалиста	30
		- отсутствие фактов нарушения сроков предоставления документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов нарушений порядка заключений договоров по общеинститутским проектам	40
Специалист	ОДО	- отсутствие ошибок при ведении номенклатуры дел и делопроизводства ОДО ИЗДО	40
		- отсутствие фактов нерационального использования оргтехники и канцелярских принадлежностей подразделения	20
		- отсутствие фактов нарушения сроков подготовки и оформления документов по деятельности ОДО ИЗДО, входящих в ответственность работника	40
Специалист	ТКЦ	- отсутствие фактов несвоевременного и/или	40

		ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности	
		- отсутствие фактов ненадлежащего организационного и /или технического сопровождения процедур компьютерного тестирования абитуриентов и/или студентов	40
		- отсутствие фактов ненадлежащего и/или несвоевременного оформления заявок на ремонтные и профилактические работы оборудования ИЗДО и осуществления контроля за сроками проведения ремонта	20
Специалист	УМП	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество работы специалиста УМП	30
		- отсутствие фактов срывов мероприятий по набору и обучению студентов в студенческих отрядах ВГУЭС по вине работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременной и ненадлежащей организации мероприятий по профилактике наркомании, алкоголизма, табакокурения, ВИЧ/СПИД для студентов	40
Специалист	ООПС	- отсутствие фактов внесения недостоверных и неполных данных в ИС «Паспорт образовательных программ»	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	20
		- отсутствие фактов несвоевременной и/или ненадлежащей подготовки документов к лицензированию отдельных образовательных программ и аккредитации	40
Специалист	ОСО	- отсутствие нарушения сроков, полноты и достоверности предоставления информации по кругу должностных обязанностей, а также некачественного составления и оформления документации в рамках своей компетенции	50
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	50
Специалист	Студенческий офис	- отсутствие обоснованных нареканий со стороны студентов, работников университета, родителей и инвесторов студентов к своевременности и качеству исходящей информации	40
		- отсутствие случаев внесения некачественной информации в КИС ВГУЭС или нарушение сроков внесения	30
		- отсутствие случаев нарушения сроков подготовки справок об обучении, дубликатов приложений к дипломам	30
Специалист	ОПД	- отсутствие случаев нарушения сроков внесения или внесения неполной/недостоверной информации в модули «ИИСУСС» и	50

		«Договора»	
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	50
Специалист	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	- отсутствие фактов ненадлежащего осуществления управленческого учета и планирования расходов на приобретение услуг и товарно – материальных ценностей	40
		- отсутствие случаев несвоевременного и/или недостоверного отражения в бухгалтерском учете операций по учету товарно – материальных ценностей	30
		- отсутствие случаев нарушения сроков подготовки и порядка оформления документации, входящей в компетенцию работника	30
Фотокорреспондент	ОИР	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения фотосъемки по поручению непосредственного руководителя по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременной подготовки фотоматериалов для нужд ОИР	30
3-й профессиональный квалификационный уровень			
Бухгалтер II категории	Финансовый отдел	- отсутствие случаев несвоевременного получения выписок и приложений к ним из Системы Электронного Документооборота по произведенным безналичным операциям	40
		- отсутствие случаев ненадлежащего и несвоевременного ввода информации из выписок в компьютерную программу, с помощью которой осуществляется ведение бухгалтерского учета	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внутренним и внешним пользователям по направлению своей деятельности	30
Бухгалтер-ревизор II категории	Материальный отдел	- отсутствие случаев несвоевременного и/или недостоверного отражения в бухгалтерском учете операций по учету товарно – материальных ценностей	40
		- отсутствие случаев несвоевременного и/или ненадлежащего оформления документов по учету основных средств в Территориальном управлении Росимущества по Приморскому краю	30
		- отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации и отчетов внутренним и внешним пользователям по направлению своей деятельности	30
Видеооператор	Видеостудия	- отсутствие фактов несвоевременного и/или	40

		ненадлежащего проведения видеосъемки по поручению непосредственного руководителя по вине работника	
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов порчи/утери видеооборудования, монтажных комплектов и спецтехники по вине работника	30
Инженер II категории	ОЭСР	- отсутствие случаев несвоевременного заключения договоров с коммунальными и подрядными организациями по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременной подачи сведений для оплаты счетов на коммунальные услуги Университета	30
Специалист	УМЦБДД	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работника УМЦБДД	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	40
		- отсутствие случаев несвоевременного информирования обучающихся по изменениям и дополнениям в графике учебного процесса	30
Специалист	Центр волонтеров	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество работы волонтерских групп	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов срывов мероприятий, проводимых волонтерскими группами по вине специалиста центра	40
Специалист	ОПВР	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки документов в органы УМВД России для постановки/снятия с миграционного учета иностранных граждан по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Специалист II категории	АКУ	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны работников на соблюдение сроков и	30

		качества оформления корпоративных наградных документов	
		- отсутствие случаев нарушений сроков при оформлении договорных, финансовых, котировочных документов, сметной документации, авиабилетов	40
		- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество выполненных работ	30
Специалист II категории	Центр Абитуриент	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Специалист II категории	Студенческий городок	- отсутствие случаев несвоевременного внесения данных в программу «Модуль общежитие»	40
		- отсутствие ошибок при внесении данных в программу «Модуль общежитие»	30
		- отсутствие жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей	30
Специалист II категории	ОСО	- отсутствие нарушения сроков, полноты и достоверности предоставления информации по кругу должностных обязанностей, а также некачественного составления и оформления документации в рамках своей компетенции	50
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	50
Специалист II категории	ОСОТ	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего исполнения заявок внутренних пользователей по направлению деятельности работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Специалист по творческому направлению	Молодежный центр	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество работы специалиста МЦ	30
		- отсутствие фактов срывов номеров вокальных коллективов МЦ по вине работника	30
		- отсутствие фактов срывов проведения	40

		репетиций, генеральных прогонов, выездных концертов по Приморскому краю и РФ по вине работника	
Экономист	Филиал в г. Уссурийске	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся филиала ФГБОУ ВО «ВГУЭС» в г. Уссурийск на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации и периодической отчетности по направлению своей деятельности	40
		- отсутствие фактов ненадлежащего осуществления расчетов по материальным, трудовым и финансовым затратам Филиала	30
Экономист	ОЭП	- отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев ненадлежащего исполнения обязанностей, повлекших за собой наступление мер юридической ответственности	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество исполнения возложенных должностных обязанностей	30
4-й профессиональный квалификационный уровень			
Бухгалтер I категории	Материальный отдел	- отсутствие случаев несвоевременного и/или недостоверного отражения в бухгалтерском учете операций по учету товарно – материальных ценностей	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей	30
		- отсутствие случаев несвоевременного предоставления информации и отчетов внутренним и внешним пользователям по направлению своей деятельности	30
Бухгалтер I категории	ОУДН	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Бухгалтер I категории	Финансовый отдел	- отсутствие случаев несвоевременной передачи сведений об исполнении контрактов (договоров) с юридическими (физическими) лицами и отчетов об их исполнении в реестр контрактов (договоров), расположенный на официальном сайте Российской Федерации для размещения	40

		информации о размещении заказа в соответствии с действующим законодательством	
		- отсутствие случаев несвоевременной сверки расчетов с поставщиками и подрядчиками	30
		- отсутствие случаев нарушения сроков подготовки и порядка оформления документации, входящей в компетенцию работника	30
Бухгалтер II категории	Расчетный отдел	- отсутствие ошибок при расчетах заработной платы и прочих выплат сотрудникам	40
		- отсутствие случаев ненадлежащего или несвоевременного формирования заявок на перечисление заработной платы и прочих выплат сотрудникам	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество выполнения должностных обязанностей работником	30
Ведущий специалист	ИСМД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся ИСМД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по учебной и научной деятельности ИСМД	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего осуществления контроля оплаты за обучения слушателями по дополнительным образовательным программам ИСМД	40
Ведущий специалист	ОУИ	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Ведущий специалист	ИБИ	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного оформления документации, жалоб резидентов ИБИ на качество исполнения должностных обязанностей работником	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного	30

		руководителя	
Ведущий специалист	РЦ ИТ-инфраструктуры	- отсутствие фактов несвоевременной/ненадлежащей подготовки документации для осуществления закупок по запросам РЦ ИТ-инфраструктуры в соответствии с планом-графиком закупок	40
		- отсутствие фактов несвоевременной подготовки документации внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Главный библиограф	ОПИБР	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних пользователей библиотечных фондов РИАЦ на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего исполнения запросов внутренних пользователей по направлению деятельности работника	40
Инженер-электрик II категории	Технический отдел	- отсутствие случаев неисправности или хищения электрооборудования по вине работника	40
		- своевременное и качественное выполнение заявок и ежедневных заданий по ремонту электрооборудования	30
		- своевременное и правильное составление заявок, актов инвентаризации, касающихся обеспечения стабильной работы электрооборудования и обеспечения их необходимыми материалами для технически правильной эксплуатации	30
Менеджер	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны клиентов спортивно-оздоровительных комплексов на качество обслуживания кафе-баров	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления отчетности и информации по направлению деятельности работника	30
		- отсутствие фактов нарушения кассовой дисциплины кафе-баров	30
Менеджер	ЦПОиСО	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации договорной работы с обучающимися КСД по	40

		программам дополнительного образования	
Менеджер по продажам	Отдел по работе с клиентами	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны клиентов ДФКС на качество обслуживания	100
Методист	ОДО	- отсутствие фактов ненадлежащего и/или несвоевременного оформления учебной документации, находящейся в ответственности работника	20
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения и несвоевременного внесения данных в учебные карты обучающихся ОДО ИЗДО и электронные базы данных	20
		- отсутствие ошибок в расчете индивидуальной стоимости или стоимости оказанной услуги Обучающимся подразделения	20
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	20
		- отсутствие фактов оказания консультационных услуг ненадлежащего качества внешним и/или внутренним пользователям в рамках компетенции работника	20
Методист	ОЗВО	- отсутствие фактов ненадлежащего и/или несвоевременного оформления учебной документации, находящейся в ответственности работника	20
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения и несвоевременного внесения данных в учебные карты Обучающихся ОЗВО ИЗДО и электронные базы данных	20
		- отсутствие ошибок в расчете индивидуальной стоимости или стоимости оказанной услуги Обучающимся подразделения	20
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	20
		- отсутствие фактов оказания консультационных услуг ненадлежащего качества внешним и/или внутренним пользователям в рамках компетенции работника	20
Специалист	ОВД	- отсутствие фактов ненадлежащего учета и хранения договоров на оказание образовательных услуг по вине работника	40
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения и/или несвоевременного внесения сведений в БД «Договора», входящих в компетенцию работника	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество выполнения должностных обязанностей работником	30
Специалист	БИС	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного оформления	40

		результатов интеллектуальной деятельности	
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Специалист I категории	Академический колледж	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся АК на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации методической работы в АК	40
Специалист I категории	ООП	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов и информации внутренним и внешним пользователям	35
		- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий на качество выполнения работ по сфере ответственности от внешних и внутренних пользователей	35
		- отсутствие случаев нарушения оформления финансовых документов по сфере ответственности	30
Специалист I категории	Аналитический отдел	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов и информации внутренним пользователям	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних пользователей на качество выполнения работ	30
		- отсутствие случаев нарушения сроков подведения итогов за требуемые отчетные периоды и доведения их до исполнителей в соответствии с приказами ректора	40
Специалист I категории	ООПС	- отсутствие фактов внесения недостоверных и неполных данных в ИС «Паспорт образовательных программ»	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	20
		- отсутствие фактов несвоевременной и/или ненадлежащей подготовки документов к лицензированию отдельных образовательных программ и аккредитации	40
Специалист I категории	Учебный отдел	- отсутствие фактов неисполнения графика основных работ по планированию учебного процесса по ОПОП высшего образования по вине работника	30
		- отсутствие фактов нарушений сроков составления расписания по вине работника	20

		- отсутствие случаев несвоевременной или некачественной подготовки отчетов и предоставления информации по вопросам, связанным с организацией учебного процесса и материально-техническим обеспечением	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	20
Специалист I категории	ОСО	- отсутствие нарушения сроков, полноты и достоверности предоставления информации по кругу должностных обязанностей, а также некачественного составления и оформления документации в рамках своей компетенции	50
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	50
Специалист I категории	ОСОТ	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного оказания информационно-технической поддержки разработчикам и пользователям электронных учебных курсов	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Специалист I категории	ШИОД	- отсутствие замечаний по качеству художественного оформления выпускаемой полиграфической продукции	40
		- отсутствие фактов несвоевременной подготовки документации на организацию печати выпускаемой полиграфической продукции	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних и внешних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей	30
Специалист II категории	УМП	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество работы специалиста II категории УМП	30
		- отсутствие фактов срывов мероприятий интеллектуального характера, мероприятий, организуемых ССО по вине работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего размещения информации на сайте УМП и интернет - странице ССО по вине работника	40
Специалист II категории	ОПВР	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки документов в органы УМВД России для постановки/снятия с миграционного учета иностранных граждан по вине работника	40

		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Специалист II категории	ОМAM	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного наполнения и актуализации официального сайта ВГУЭС на английском языке	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Специалист по охране труда	ООТПБ	- отсутствие случаев ненадлежащего осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и обеспечению безопасных условий труда, повлекших за собой причинение вреда жизни и здоровью работникам Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Художественный руководитель	Молодежный центр	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество художественного руководителя МЦ	30
		- отсутствие фактов срывов номеров творческих коллективов МЦ по вине работника	30
		- отсутствие фактов срывов проведения репетиций, генеральных прогонов, выездных концертов по Приморскому краю и РФ по вине работника	40
5-й профессиональный квалификационный уровень			
Ведущий бухгалтер	Расчетный отдел	- отсутствие ошибок при расчетах заработной платы и прочих выплат работникам Университета	40
		- отсутствие ошибок при формировании реестров в коммерческие банки и платежных документов на выдачу денежных средств работникам Университета	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество	30

		выполнения должностных обязанностей работником	
Ведущий программист	ДБУ	- отсутствие фактов ненадлежащего сопровождения программных средств по ведению бухгалтерского учета	40
		- отсутствие фактов ненадлежащей и/или несвоевременной технической поддержки сайта Департамента бухгалтерского учета	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего администрирования ключей электронных цифровых подписей, повлекших за собой утрату или отказ в доступе к данным из площадки системы удаленного доступа документооборота Управления федерального казначейства и банковских площадок	30
Ведущий специалист	Представительство во в г. Уссурийске	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего организационного и /или технического сопровождения процедур компьютерного тестирования абитуриентов и/или студентов ИЗДО	30
		- отсутствие фактов нарушения сроков отправки документов по внутренним запросам	20
		- отсутствие фактов предоставления сведений по внутренним/внешним запросам ненадлежащего качества	20
Ведущий специалист	ССК	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- выполнение плана спортивно-массовых мероприятий, организуемых ССК УМП	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Ведущий специалист	Молодежный центр	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество работы ведущего специалиста МЦ	30
		- отсутствие фактов срывов проведения новых и возобновления ранее созданных концертных программ, спектаклей, постановок по вине работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего составления и предоставления сценарного плана и сценариев для концертов, акций и др. мероприятий МЦ	40
Ведущий специалист	ОМР	- отсутствие фактов нарушения сроков подготовки ежемесячной и ежеквартальной отчетности, сроков предоставления внешним и внутренним пользователям отчетно-плановой документации по направлению своей деятельности	50

		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	50
Ведущий специалист	ОСО	- отсутствие нарушения сроков, полноты и достоверности предоставления информации по кругу должностных обязанностей, а также некачественного составления и оформления документации в рамках своей компетенции	50
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	50
Ведущий специалист	Студенческий офис	- отсутствие обоснованных нареканий со стороны студентов, работников университета, родителей и инвесторов студентов к своевременности и качеству исходящей информации	40
		- отсутствие случаев внесения неполной/недостоверной информации в КИС ВГУЭС или нарушение сроков внесения	30
		- отсутствие случаев несвоевременной или ненадлежащей подготовки отчетов и информации по запросу структурных и учебных подразделений	30
Ведущий специалист	ЦИТО	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного проведения мероприятий по эффективному использованию приложений КИС ВГУЭС внутренними клиентами	40
		- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного исполнения заявок внутренних клиентов по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Ведущий юрист-консульт	Общеправовой отдел	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки правовой документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба Университету	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Инженер I категории	ОЭСР	- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего оформления документации для заключения подрядных договоров	40

		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие ошибок при составлении технических заданий для конкурсной документации	30
Менеджер	МИТГ	- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество оказываемых образовательных услуг по образовательным программам дополнительного профессионального образования	50
		- отсутствие случаев нарушения сроков подведения итогов за требуемые отчетные периоды и доведения их до непосредственного руководителя	50
Специалист	Отдел закупок	- отсутствие фактов нарушений процедуры заключения контрактов по итогам проведенных торгов по вине работника	30
		- отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности по направлению своей деятельности	40
		- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество исполнения возложенных должностных обязанностей	30
6-й профессиональный квалификационный уровень			
Ведущий бухгалтер	Финансовый отдел	- отсутствие случаев несвоевременной передачи сведений об исполнении контрактов (договоров) с юридическими (физическими) лицами и отчетов об их исполнении в реестр контрактов (договоров), расположенный на официальном сайте Российской Федерации для размещения информации о размещении заказа в соответствии с действующим законодательством	40
		- отсутствие случаев несвоевременной сверки расчетов с поставщиками и подрядчиками	30
		- отсутствие случаев несвоевременного и недостоверного отражения в бухгалтерском учете операций по расчету с поставщиками и подрядчиками	30
Ведущий специалист	ИЗДО	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего оформления документации по направлению своей деятельности по вине работника	30
		- отсутствие фактов оказания консультационных услуг ненадлежащего качества внешним и/или внутренним пользователям в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30

		- отсутствие ошибок при ведении номенклатуры дел и делопроизводства подразделения	10
Ведущий специалист	ООНИР	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего внесения данных о научных журналах в Хранилище научных материалов и в базе данных рейтинговой системы	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие случаев несвоевременного формирования отчетной документации по направлению деятельности работника	30
Ведущий специалист	ОПП ИИЯ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия ведущего специалиста ОПП ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие ошибок в оформлении документации, связанной с приемом и обучением слушателей ОПП ИИЯ	40
Ведущий специалист	Центр Абитуриент	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий и работ по направлению своей деятельности по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и/или внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Ведущий специалист	Учебный отдел	- отсутствие фактов неисполнения графика основных работ по планированию учебного процесса по ОПОП высшего образования по вине работника	30
		- отсутствие случаев внесения некачественной информации в КИС ВГУЭС или нарушение сроков внесения	35
		- отсутствие случаев несвоевременной или некачественной подготовки отчетов и информации по внешним и внутренним запросам	35
Ведущий специалист	РЦ «Старт-карьер»	- некачественное или несвоевременное выполнение мероприятий, направленных на эффективное трудоустройство	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие случаев несвоевременной или некачественной подготовки отчетов по запросу	30

		внешних организаций и внутренних подразделений	
Ведущий специалист	ОСОТ	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки технических заданий для интеграции внедряемых современных образовательных технологий	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Заведующий лабораторией	Кафедры, УПК	- отсутствие случаев сбоев в работе лабораторного оборудования по вине работника	30
		- отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	20
		- отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя и взаимодействующих подразделений по качеству и срокам оформления документации, входящих в компетенцию работника	30
		- отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм	20
Заведующий методическим кабинетом	Академический колледж	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся АК на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного наполнения и обновления учебно-методического комплекса специальностей АК	40
Программист I категории	ЦИТО	- отсутствие фактов нарушения нормального функционирования программно-технических средств КИС, СКУД по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного восстановления работоспособности программно-технических средств корпоративной информационно-вычислительной сети (КИВС), СКУД	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Специалист I категории	ИИЯ	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия работника ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов срывов мероприятий, организуемых ИИЯ, по вине работника	40

Специалист I категории	ОКД	- отсутствие ошибок при оформлении документов для начисления заработной платы (табелей учета рабочего времени, приказов, листков временной нетрудоспособности и т.д.), переданных в РО УБУ	30
		- отсутствие ошибок при внесении персональных данных в корпоративную подсистему «Персонал» КИС «Флагман»	20
		- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на соблюдение норм деловой этики	20
		- отсутствие случаев несоблюдения законодательства РФ и нормативно - правовых актов	30
Специалист I категории	ОПВР	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки документов в органы УМВД России для постановки/снятия с миграционного учета иностранных граждан по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Специалист I категории	ОМAM	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного наполнения и актуализации официального сайта ВГУЭС на английском языке	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Специалист I категории	ОМОП	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного наполнения и актуализации официального сайта ВГУЭС на китайском языке	40
		- отсутствие фактов ненадлежащей подготовки документации иностранных граждан для поступления на образовательные программы, реализуемые ВГУЭС	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
7-й профессиональный квалификационный уровень			

Ведущий бухгалтер-кассир	Финансовый отдел	- отсутствие случаев недостач денежных средств в кассе университета	40
		- отсутствие случаев несоблюдения порядка ведения кассовых операций	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество выполнения должностных обязанностей работником	30
Ведущий инженер	ЦИТО	- отсутствие фактов нарушения нормального функционирования серверного, сетевого и коммуникационного оборудования, системного и прикладного программного обеспечения по вине работника	40
		- отсутствие фактов нарушения сроков подготовки документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Ведущий инженер	ООБ	- отсутствие фактов ненадлежащего и/или несвоевременного обеспечения нормальной технической эксплуатации систем охранной сигнализации	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Ведущий инженер	ОТПБ	- отсутствие фактов ненадлежащего и/или несвоевременного обеспечения нормальной технической эксплуатации систем автоматической пожарной сигнализации и систем оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Ведущий инженер	ОЭСР	- отсутствие случаев ненадлежащего/несвоевременного осуществления технического надзора за выполнением работ по строительству, реконструкции, капитальному ремонту	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30

		- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего составления дефектных ведомостей будущего строительства	30
Ведущий инженер	РЦ ИТ-инфраструктуры	- отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего принятия мер по обеспечению бесперебойное функционирование программно-технических средств СКУД, ВД и ВКС	40
		- отсутствие фактов нарушения сроков обработки запросов и обращений внутренних пользователей о работе программно-технических средств СКУД, ВД и ВКС	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Ведущий инженер	Кафедра ИТС	- отсутствие случаев нарушения сроков выполнения работ по сфере ответственности	35
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ по сфере деятельности	35
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий к срокам предоставления и качеству отчетной документации по сфере деятельности	30
Ведущий инженер по защите информации	ЦИТО	- отсутствие фактов нарушения в системах информационной безопасности, в том числе несанкционированного внутреннего/внешнего доступа к КИС университета по вине работника	40
		- отсутствие фактов нарушения сроков подготовки документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Ведущий редактор	ОСОТ	- отсутствие фактов осуществления несвоевременной/ненадлежащей редакционной подготовки материалов по направлению деятельности работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Ведущий редактор	Издательство ВГУЭС	- отсутствие фактов осуществления несвоевременной/ненадлежащей редакционной подготовки материалов по направлению деятельности работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных	30

		обязанностей	
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Ведущий специалист	АКУ	- отсутствие фактов нарушений сроков разработки и подготовки нормативно-методических документов, отчетной документации и трудовых договоров (эффективных контрактов) и дополнительных соглашений с работниками	30
		- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество выполненных работ	40
		- отсутствие случаев некорректного и несвоевременного ведения учета наград работников университета в КИС «Флагман Персонал»	30
Ведущий специалист	ОПВР	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной подготовки документов в органы УМВД России для постановки/снятии с миграционного учета иностранных граждан по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Ведущий специалист	ОМAM	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной организации международных мероприятий по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Ведущий специалист	ОМОП	- отсутствие фактов ненадлежащей/несвоевременной организации международных мероприятий по вине работника	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний	30

		и поручений ректора и непосредственного руководителя	
Ведущий специалист	ОПП	- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на действия ведущего специалиста ОПП ИИЯ	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков предоставления документации, информации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие ошибок в оформлении документации, связанной с приемом и обучением слушателей ОПП ИИЯ	40
Ведущий специалист	Аналитический отдел	- отсутствие случаев несвоевременного предоставления отчетов и информации внутренним и внешним пользователям	30
		- отсутствие обоснованных письменных нареканий на соответствие требованиям Рособнадзора сведений об образовательной организации на официальном сайте университета	35
		- отсутствие нареканий к качеству предоставленных отчетов и информации внешним и внутренним пользователям	35
Ведущий специалист	ООПС	- отсутствие фактов ненадлежащей организации проведения государственной итоговой аттестации (итоговой аттестации) по программам среднего профессионального и высшего образования Университета по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению деятельности работника	30
Ведущий специалист	ШИОД	- отсутствие замечаний по систематическому обновлению, содержательному наполнению и редактированию информационных материалов на официальном сайте ШИОД	40
		- отсутствие фактов размещения на официальном сайте ШИОД информации, не соответствующей требованиям действующего законодательства РФ	30
		- отсутствие фактов несвоевременного проведения рекламных и маркетинговых мероприятий по сфере ответственности работника	30
Ведущий юристконсульт	ОСПР	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки правовой документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на	30

		качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Врач-педиатр	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов несвоевременного и (или) ненадлежащего оказания врачебной помощи обучающимся КСД	40
Врач-педиатр	ШИОД	- отсутствие жалоб обучающихся, родителей (лиц, их заменяющих), работников ШИОД на качество медицинского обслуживания	25
		- отсутствие фактов несвоевременного изолирования заболевших детей и неоказания им первой помощи	25
		- отсутствие замечаний контролирующих органов по работе медицинской службы	25
		- отсутствие случаев несвоевременной подготовки плановой и отчетной документации по проведению лечебно-профилактических мероприятий с обучающимися и работниками ШИОД	25
Врач-специалист	Технический отдел	- отсутствие ошибок в ведении медицинской документации и случаев нарушения сроков ее заполнения	30
		- отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны клиентов по качеству проведения физиологического тестирования и экспресс-обследования	30
		- отсутствие случаев несоблюдения санитарных правил, гигиенических нормативов согласно требованиям СанПин	40
Врач-физиотерапевт	ШИОД	- отсутствие жалоб обучающихся, родителей (лиц, их заменяющих), работников ШИОД на качество медицинского обслуживания	25
		- отсутствие фактов несвоевременного изолирования заболевших детей и неоказания им первой помощи	25
		- отсутствие фактов несоблюдения санитарных норм и правил в медицинском - отсутствие	25
		- отсутствие случаев несвоевременной подготовки плановой и отчетной документации по проведению лечебно-профилактических мероприятий с обучающимися и работниками ШИОД	25
8-й профессиональный квалификационный уровень			
Ведущий бухгалтер	Материальный отдел	- отсутствие фактов осуществления ненадлежащего контроля за правильностью и своевременностью осуществления учета	40

		товарно-материальных ценностей	
		- отсутствие фактов ненадлежащего учета и несвоевременного заключения договоров о материальной ответственности с работниками Университета	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних или внешних клиентов на качество выполнения должностных обязанностей работником	30
Ведущий специалист	БИС	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного оформления результатов интеллектуальной деятельности	40
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений ректора и непосредственного руководителя	30
Ведущий экономист	ОЭП	- отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев ненадлежащего исполнения обязанностей, повлекших за собой наступление мер юридической ответственности	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество исполнения возложенных должностных обязанностей	30
Ведущий экономист по труду	ОЭП	- отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие случаев ненадлежащего исполнения обязанностей, повлекших за собой наступление мер юридической ответственности	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество исполнения возложенных должностных обязанностей	30
Заведующий учебной частью	Академический колледж	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся АК на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов ненадлежащей организации учебных процессов в АК	40
Помощник ректора	-	- отсутствие фактов приема документов с нарушением требований локальных актов Университета по делопроизводству	25
		- отсутствие случаев неисполнения поручений ректора	25
		- отсутствие случаев утраты и	25

		несанкционированного уничтожения документов	
		- отсутствие фактов ненадлежащего осуществления контроля за исполнением резолюций на документах	25
Ответственный секретарь	Издательство ВГУЭС	- отсутствие фактов нарушения графика поступления рукописей в соответствии с планом издания журнала по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
9-й профессиональный квалификационный уровень			
Ведущий программист	ИИТ	- отсутствие фактов нарушения согласованных и утвержденных сроков на разработку и внедрение информационных систем и сервисов в соответствии с закрепленной ответственностью за систему	40
		- отсутствие фактов нарушения сроков подготовки документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Ведущий программист	ЦИТО	- отсутствие фактов ненадлежащего/несвоевременного администрирования серверов баз данных и серверов приложений по вине работника	40
		- отсутствие фактов нарушения сроков подготовки документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
Заведующий отделением	Академический колледж	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся АК на качество выполнения своих должностных обязанностей	25
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	25
		- отсутствие фактов ненадлежащего осуществления контроля за качеством образовательного процесса в АК	25
Заведующий отделением	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов нарушения правил ведения	40

		финансовой и отчетной документации по курируемому направлению подготовки КСД	
Заведующий столовой	КСД	- отсутствие обоснованных жалоб работников и обучающихся КСД на качество выполнения своих должностных обязанностей	30
		- отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
		- отсутствие фактов нарушений техники безопасности и противопожарной безопасности в помещении Библиотеки	40
Пресс-секретарь	ОИР	- отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего подготовки информационных материалов и иной документации для ректора Университета по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременной и/или ненадлежащей подготовки и размещения на официальном сайте Университета информационных материалов по сфере ответственности работника	30
Советник ректора по правовым вопросам	-	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки правовой документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба Университета	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации внешним и внутренним пользователям по направлению своей деятельности	30
Энергетик	ОЭСР	- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего устранения аварийных ситуаций и инцидентов в системе электроснабжения Университета по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
		- отсутствие фактов несвоевременной подачи сведений об энергопотреблении Университета внешним и внутренним пользователям	30
10-й профессиональный квалификационный уровень			
Главный механик	ОЭСР	- отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего устранения аварийных ситуаций и инцидентов на объектах Университета по вине работника	40
		- отсутствие обоснованных письменных жалоб	30

		внешних и внутренних пользователей на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	
		- отсутствие фактов нерационального расходования материальных средств Отдела	30
Ученый секретарь	-	- отсутствие фактов срывов/ несвоевременной организации мероприятий по подготовке заседаний ученого совета	40
		- отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей	30
		- отсутствие случаев нарушений сроков формирования конкурсных дел профессорско-преподавательского состава по вине работника	30

ПРИЛОЖЕНИЕ Л

Размеры должностных окладов работников из числа ППС

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений
(приказ № 217н от 05.05.2008)

ПКУ	Должность, ученая степень, ученое звание	Размер должностного оклада, руб.
5-й квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	29 605
	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание «доцент»	30 605
	Заведующий кафедрой, имеющий ученое звание «профессор»	31 605
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук	34 605
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	35 605
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	36 605
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук	39 605
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	40 605
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	41 605
6-й квалификационный уровень	Директор института	38 200
	Директор института, имеющий ученую степень кандидата наук	43 200
	Директор института, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	44 200
	Директор института, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	45 200
	Директор института, имеющий ученую степень доктора наук	48 200
	Директор института, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	49 200
	Директор института, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	50 200

ПРИЛОЖЕНИЕ М

Перечень должностей работников из числа административно-управленческого персонала с ненормированным рабочим днем

- бухгалтер II категории расчетного отдела
- ведущий бухгалтер расчетного отдела
- ведущий инженер ЦИТО
- ведущий программист ЦИТО (устанавливается индивидуально в трудовом договоре)
- ведущий специалист АКУ
- ведущий специалист Центра «Абитуриент»
- главный бухгалтер
- директор ДМКД
- директор ДНИР
- директор ДУВР
- директор ДЭФ
- директор студенческого городка
- директор Центра «Абитуриент»
- заведующий общежитием
- заместитель главного бухгалтера
- заместитель начальника ОЭСР
- инженер ОЭСР
- мастер участка
- начальник АКУ
- начальник ООБ
- начальник ОУДН
- начальник ОЭП
- начальник ОЭСР
- начальник расчетного отдела
- начальник управления УМП
- начальник УСПТ
- начальник финансового отдела
- проректор по развитию кампуса
- руководитель ЦИТО
- руководитель юридической службы
- специалист I категории ОКД
- специалист II категории Центра «Абитуриент»