



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владивостокский государственный университет»
департамент экономики и финансов

Принято на заседании
ученого совета ФГБОУ ВО «ВВГУ»
протокол от «23» 12.2024 № 2



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО «ВВГУ»
Т.В. Терентьева
2024

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «ВВГУ» РЕДАКЦИЯ 17

РАЗРАБОТАНО

Директор департамента экономики
и финансов

Д.С. Сайчук

подпись, дата

СОГЛАСОВАНО

Проректор по экономической и кадровой
политике

И.А. Бедрачук

подпись, дата

Главный бухгалтер

А.А. Квашина

подпись, дата

Руководитель юридической службы

Д.В. Манежкин

подпись, дата

Руководитель службы документационного
обеспечения управления

О.А. Зубкова

подпись, дата

Введено в действие приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ» от «26» 12 2024 № 1223

Владивосток 2024

Перечень сокращений и обозначений

ФГБОУ ВО «ВВГУ», университет	— федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владивостокский государственный университет»
АУП	— административно-управленческий персонал
АХО	— административно-хозяйственный отдел
АХР	— административно-хозяйственная работа
АХЧ	— административно-хозяйственная часть
БИС	— бюро интеллектуальной собственности
ВО	— высшее образование
ВРСП	— воспитательная работа и социальная политика
ВШКТВ	— высшая школа кино и телевидения
ДМКД	— департамент международной и культурной деятельности
ДСиБП	— департамент делового сотрудничества и бизнес-партнерства
ИКИ	— институт креативных индустрий
ИПЛ	— институт педагогики и лингвистики
ИТЦ	— информационно-технический центр
Кафедра ИТС	— кафедра информационных технологий и систем
Кафедра МКП	— кафедра межкультурных коммуникаций и переводоведения
Кафедра МЛ	— кафедра маркетинга и логистики
Кафедра ТГРБ	— кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
КИМК	— колледж индустрии моды и красоты
КСД	— колледж сервиса и дизайна
ЛЦМАДФБ	— лаборатория цифрового моделирования и анализа данных физики и биомедицины
НОЦ «ИИ»	— научно-образовательный центр "Искусственный интеллект"
НР	— научные работники
ОВВВК	— отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами
ОГОЧС	— отдел по делам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций
ОЗОДТ	— отделение заочного обучения и дистанционных технологий
ОИАД	— отдел интеллектуального анализа данных
ОКД	— отдел кадрового делопроизводства
ОМAM	— отдел международной академической мобильности
ОМОП	— отдел международных образовательных программ
ОМОУП	— отдел методического обеспечения учебного процесса
ОМР	— отдел по мобилизационной работе
ООБ	— отдел обеспечения безопасности
ООНИР	— отдел организации научно-исследовательской работы
ООТПБ	— отдел охраны труда и пожарной безопасности
ОПВР	— отдел протокола, виз и регистраций
ОПКИП	— отдел по профилактике коррупционных и иных правонарушений
ОПП ИПЛ	— отделение подготовки переводчиков института педагогики и лингвистики
ОПРА	— отдел профессионального роста и адаптации
ОСКП	— отдел социальной и корпоративной политики

ОСКТР	— отдел строительства, капитального и текущего ремонта
ОСО	— организационно-студенческий отдел
ОСПТ	— отдел по содержанию помещений и территории
ОССПО	— отделение специальностей среднего профессионального образования
ОФО	— очная форма обучения
ОХО	— отдел хозяйственного обеспечения
ОЭП	— отдел экономики и планирования
ПКГ	— профессиональные квалификационные группы
ПКУ	— профессиональный квалификационный уровень
Положение	— положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»
ПОП	— прочий обслуживающий персонал
ПП	— иные педагогические работники
ППС	— профессорско-преподавательский состав
РФ	— Российская Федерация
РЦ ИТ-инфраструктуры	— ресурсный центр ИТ-инфраструктуры
СОО	— среднее общее образование
СПО	— среднее профессиональное образование
ССК	— студенческий спортивный клуб
СЭИС	— служба эксплуатации инженерных систем
УВП	— учебно-вспомогательный персонал
УЛК	— учебно-лабораторный комплекс
УМЦБДД	— учебно-методический центр безопасности дорожного движения
УПК	— учебно-производственный комплекс
ЦИМП	— центр информационно-методической поддержки
ЦИТ	— центр информационных технологий
ЦИТО	— центр информационно-технического обеспечения
ЦНИПП	— центр научных исследований, проектов и программ
ЦПВД	— центр профилактической и воспитательной деятельности
ЦПОиСО	— центр профессиональной ориентации и сопровождения обучающихся
ЦППО	— центр проектов профессионального образования
ЦРШС	— центр по работе со школьными сообществами
ЦЦР	— центр цифровых решений

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников ФГБОУ ВО «ВВГУ» и направлено на поддержку, развитие и стимулирование качественного труда с целью улучшения результатов деятельности ФГБОУ ВО «ВВГУ».

1.2. Условия настоящего положения являются обязательными к исполнению и распространяются на всех работников и все структурные подразделения ФГБОУ ВО «ВВГУ».

1.3. Полные и сокращенные наименования структурных подразделений приводятся в соответствии с действующим положением об организационной структуре управления ФГБОУ ВО «ВВГУ».

2. Нормативные документы

2.1. 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 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

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 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 (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

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»;

Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владивостокский государственный университет»;

иные действующие нормативные акты Российской Федерации, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, нормативные правовые акты правительства РФ, локальные нормативные акты ФГБОУ ВО «ВВГУ», приказы и распоряжения ректора ФГБОУ ВО «ВВГУ».

3. Определения

3.1. В настоящем положении используются следующие термины и 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.

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.

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

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.

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.

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.

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

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).

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

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

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

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.

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

Профессиональный квалификационный уровень – 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.

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.

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

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).

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.

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 ФГБОУ ВО «ВВГУ» на постоянной основе на основании заключенного трудового договора, для которых ФГБОУ ВО «ВВГУ» является основным местом работы.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

4. Общие положения

4.1. В соответствии с действующим законодательством РФ и в пределах имеющихся у него средств на оплату труда ФГБОУ ВО «ВВГУ» 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 в ФГБОУ ВО «ВВГУ» осуществляется за счет средств 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ», а также других источников, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Система оплаты труда работников ФГБОУ ВО «ВВГУ» устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

государственных гарантий по оплате труда;

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

отраслевого (межотраслевого) соглашения.

настоящего Положения.

4.3.1. Система оплаты труда работников ФГБОУ ВО «ВВГУ» включает в себя:

оплату по должностным окладам (окладам) и ставкам почасовой оплаты;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

4.4. В ФГБОУ ВО «ВВГУ» предусматриваются следующие категории работников:

4.4.1. Научно-педагогические работники, в том числе:

профессорско-преподавательский состав;

научные работники;

иные педагогические работники.

4.4.2. Административно-управленческий персонал.

4.4.3. Учебно-вспомогательный персонал.

4.4.4. Прочий обслуживающий персонал.

4.4.5. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих ФГБОУ ВО «ВВГУ» по категориям работников приведено в приложении № 1.

Перечень работников рабочих профессий приведен в приложении № 2.

4.5. Штатное расписание всех категорий работников ФГБОУ ВО «ВВГУ» 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ». Должностной состав ППС определяется руководителями учебных подразделений 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ» 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ» могут вноситься изменения, которые оформляются приказами университета.

4.6. Фонд оплаты труда работников ФГБОУ ВО «ВВГУ» 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

4.8. Заработная плата работникам ФГБОУ ВО «ВВГУ» 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ» (г. Владивосток, ул. Гоголя, 41, ауд. 1345). Заработная плата за первую половину месяца выплачивается **15 числа текущего месяца (14 числа в феврале)**, за вторую половину месяца – **30 числа текущего месяца (в феврале последнего числа месяца)**. При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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:

первому проректору – **в кратности не более 0,9**;
проректору по экономической и кадровой политике и проректору по цифровому развитию и информационной политике – **в кратности не более 0,8**;
иным проректорам по направлениям, директорам департаментов и главному бухгалтеру – **в кратности не более 0,7**.

4.10. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

заработная плата работников ФГБОУ ВО «ВВГУ» индексируется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Во исполнение соответствующего нормативного правового акта, устанавливающего порядок и размеры индексации заработной платы работников организации, получающей бюджетное финансирование, издается приказ ФГБОУ ВО «ВВГУ», закрепляющий новые размеры заработной платы работников университета.

4.11. Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

4.12. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами ФГБОУ ВО «ВВГУ», регулирующими основания и порядок таких выплат.

4.13. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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.

Минимальный размер окладов не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения и корректируется в соответствии с минимальным размером оплаты труда, установленным соответствующим федеральным законом.

5.2. Должностные оклады **ректора, президента, проректоров, главного бухгалтера** устанавливаются в соответствии с разделом 9 настоящего положения.

5.3. Размеры должностных окладов для работников из числа **профессорско-преподавательского состава** 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 № 3 и приложении № 4.

5.4. Размеры должностных окладов **научных работников** 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 № 5.

5.5. Размеры должностных окладов для работников из числа **педагогического персонала** 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 № 6.

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 № 7. 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 № 8.

5.7. Размеры должностных окладов **руководителей структурных подразделений** 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.

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

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

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

5.7.4. На корпоративном уровне управления (объект управления – университет) определяются направления и области деятельности ФГБОУ ВО «ВВГУ», принимаются решения о развитии тех или иных сфер деятельности, разработка планов развития ФГБОУ ВО «ВВГУ».

5.7.5. Критерии отнесения должностей руководителей структурных подразделений по профессиональным квалификационным уровням соответствующей профессионально-квалификационной группы и оценочные баллы приведены в приложении № 9. Установление размеров должностных окладов и отнесение должностей руководителей структурных подразделений по профессиональным квалификационным группам и уровням осуществляется в соответствии с приложением № 10.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются в размере от 40 до 80 % должностного оклада соответствующего руководителя и приведены в приложении № 11.

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 среднее профессиональное образование;
- 3 ПКГ – требуется среднее профессиональное образование или высшее образование.

Критерии отнесения должностей служащих по профессиональным квалификационным уровням соответствующей профессионально-квалификационной группы и оценочные баллы приведены в приложении № 12. Установление размеров должностных окладов и отнесение должностей служащих по профессиональным квалификационным группам и уровням осуществляется в соответствии с приложением № 13.

5.9. Ежемесячная оплата по должностным окладам (окладам) *работникам ФГБОУ ВО «ВВГУ» за исключением отдельных должностей работников из числа педагогического персонала системы довузовского образования* 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ».

Оплата по должностным окладам *для отдельных должностей работников из числа ПП системы довузовского образования* 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 № 14.

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 (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет:

36 часов в неделю – для педагогов-психологов, педагогов-организаторов, социальных педагогов, мастеров производственного обучения воспитателей, преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, программам дополнительного профессионального образования;

18 часов в неделю – для учителей, педагогов дополнительного образования;

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:

*Должностной оклад (оклад) * Фактическое число часов по таблице*
Месячная норма рабочего времени

Месячная норма рабочего времени устанавливается:

в размере **72** часов для **учителей, педагогов дополнительного образования, 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;**

исходя из режима рабочего времени, определенного Правилами внутреннего трудового распорядка, для **всех остальных работников университета.**

5.10. Для работников, которым установлен режим работы в соответствии с графиком сменности или с предоставлением выходных дней по скользящему графику, 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 № 8. 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 № 15.

5.11. Почасовая оплата труда также может устанавливаться работникам из числа ППС и ПП, которые привлекаются для осуществления педагогической работы. Педагогическая работа для работников университета на условиях почасовой оплаты в объеме не более **300** часов в год не считается внутренним совместительством и не

требует заключения трудового договора в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Ставки почасовой оплаты для штатных работников **из числа ППС** за педагогическую работу в объеме не более **300 часов в год с оплатой за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг** устанавливаются в соответствии с приложением № 16. 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 работников **из числа ППС** с почасовой оплатой труда и без оформления совместительства *с оплатой за счет средств от приносящей доход деятельности* устанавливаются приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ».

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 ФГБОУ ВО «ВВГУ» могут индексироваться. Порядок и размеры индексации определяются приказом университета.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются во ФГБОУ ВО «ВВГУ» 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, закрепляемые 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ».

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 ФГБОУ ВО «ВВГУ», относятся:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплата за замену молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
выплата за осуществление трудовой деятельности в режиме дистанционной работы;

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 в соответствии со статьями 316-317 ТК РФ включают в себя районный коэффициент в размере **1,2** и иные размеры районных коэффициентов, определяемые действующими нормативно-правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровней в границах административно-территориального образования, где работник фактически осуществляет трудовую деятельность, а также процентную надбавку за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в следующих размерах:

надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – **30 %**;

надбавка за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего севера – **50 %**;

иные надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями – **конкретный размер надбавки определяется действующими нормативно-правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровней в границах административно-территориального образования, где работник фактически осуществляет трудовую деятельность.**

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 работу, наряду с работой, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ, 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 3-х 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 оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, – из расчета полуторного (за первые два часа) либо двойного (за последующие часы) размера от ставки почасовой оплаты или оклада, с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную ставку почасовой оплаты или одинарный оклад.

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, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а за все остальные часы – в двойном размере, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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 дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ, в том числе и для работников, находящихся в день отъезда, приезда в командировку в выходной или нерабочий праздничный день, а также привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день в период нахождения в командировке, оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по ставкам почасовой оплаты – в размере двойной ставки, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

работникам, получающим должностной оклад (оклад) – в размере одинарной части должностного оклада (оклада), включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, 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), включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера 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 в соответствии с пунктом 1 Правил выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным

к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым сотрудники имеют документально подтвержденный 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 за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ» и закрепляется в трудовом договоре.

Работникам *управления защиты государственной тайны и мобилизации* 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 в соответствии со статьями 146-147 ТК РФ устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

Размер доплаты составляет **8 % от оклада** (должностного оклада) для следующих рабочих профессий:

врач-педиатр (колледж сервиса и дизайна);

медицинская сестра (колледж сервиса и дизайна, академический колледж, спортивный комплекс «Чемпион № 3»);

маляр (ОСПТ);

фельдшер (технический отдел спортивного комплекса «Чемпион»).

6.10. Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 ТК РФ составляет **35 %** ставки почасовой оплаты (должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.11. Выплата за замену молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью **не менее 2,5%** или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории г. Владивостока, осуществляется по письменному заявлению работника.

Конкретный размер выплаты за замену молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается приказом на соответствующий календарный месяц, в котором Работник подал письменное заявление, за каждый рабочий день (смену) Работника, если время работы во вредных условиях труда составляет не менее половины этого рабочего дня (смены).

Индексация выплаты за замену молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда,

производится не реже одного раза в год пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории г. Владивостока.

6.12. Выплата за осуществление трудовой деятельности в режиме дистанционной работы включают в себя компенсацию за использование принадлежащей работнику или арендованной им оргтехники, расходы, связанные с оплатой интернет-трафика, использованием онлайн-платформ, а также расходы на коммунальные услуги, средства защиты информации и иные средства.

Выплата за осуществление трудовой деятельности в режиме дистанционной работы осуществляется по письменному заявлению Работника с приложением документов, фактически подтверждающих понесенные расходы в период осуществления трудовой деятельности в режиме дистанционной работы.

Конкретный размер выплаты за осуществление трудовой деятельности в режиме дистанционной работы устанавливается приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ» на соответствующий календарный месяц, в котором Работник подал письменное заявление. Предельный размер выплаты за осуществление трудовой деятельности в режиме дистанционной работы составляет **не более 2 000 (двух тысяч) рублей** на соответствующий календарный месяц, в котором Работник подал письменное заявление.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в ФГБОУ ВО «ВВГУ» 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 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ».

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.

7.2.1. **Регулярные выплаты стимулирующего характера** включают в себя:

7.2.1.1. **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;

доплата за классное руководство.

7.2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

надбавку за государственные и отраслевые награды;

надбавку за квалификационную категорию;

надбавка за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за наличие практического опыта работы;

надбавку за применение знаний иностранного языка в учебном процессе;

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

надбавку за наличие ученого звания;

надбавку за методическое обеспечение дисциплин.

7.2.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

ежемесячную премию по итогам работы за текущий месяц;

премию по результатам работы структурных подразделений;

премию по результатам работы университета.

7.2.2. При расчете среднего заработка **ежемесячные премии по итогам работы за текущий месяц и премия по результатам работы университета (ректору университета и проректорам)**, начисленные в расчетном периоде, учитываются полностью в фактически начисленных суммах, так как их размеры определяются с учетом фактически отработанного времени.

При расчете среднего заработка **премии по результатам работы структурных подразделений и премии по результатам работы университета (за исключением ректора университета и проректоров)**, начисленные в расчетном периоде, учитываются частично, так как их размеры определяются без учета фактически отработанного времени.

7.2.3. **Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы** может устанавливаться работникам университета на определенный срок с учетом критериев, закрепленных настоящим положением, позволяющих оценить сложность и напряженность работы, и выплачивается ежемесячно. Конкретные размеры надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливаются приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ».

7.2.3.1. Порядок установления надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы для **директоров институтов, заведующих кафедрами и директора высшей школы кино и телевидения** определяется в соответствии с разделом 10 настоящего положения.

7.2.3.2. Размеры надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы **директорам структурных подразделений, реализующих образовательные программы СПО, включая филиалы**, устанавливаются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1 – Денежное выражение показателей для определения размера надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы директорам структурных подразделений, реализующих образовательные программы СПО, включая филиалы

Показатель	Денежное выражение показателя
Численность студентов подразделения (приведенный контингент)	13 руб. за 1 студента
Количество штатных единиц работников	500 руб. за 1 шт. ед. работников

Показатель	Денежное выражение показателя
подразделения	
Наличие отдельно стоящего здания и хозяйственной деятельности (да/нет)	3 руб. за кв. м.

7.2.3.3. 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.

7.2.3.4. **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, выполняющих работу на сложных участках работы/структурных подразделениях, либо имеющих доступ к источникам повышенной опасности.

Размеры надбавок за сложность, напряженность и специальный режим работы **работникам рабочих профессий** устанавливаются приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ» в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 – Размеры надбавок за сложность, напряженность и специальный режим работы работников рабочих профессий

Профессия	Участок работы / структурное подразделение	Размер
Водитель автомобиля	Транспортная служба	30 %
	АХЧ (Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	30 %
	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	20 %
Электрогазосварщик	СЭИС	6 400 руб.
Гардеробщик	Технический отдел	4 400 руб.
	ОСПТ	5 950 руб.
Горничная	Общежитие № 2 студенческого городка (коридоры, лестницы, места общего пользования)	8 200 руб.
	Общежитие № 2 студенческого городка (жилые комнаты)	30 300 руб.
Дворник	ОСПТ	18 300 руб.
Дежурный слесарь-сантехник	СЭИС	7 500 руб.
Дежурный электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	СЭИС	7 500 руб.
Контролер	ООБ (от 2 и более постов видеонаблюдения)	10 700 руб.
	ООБ (1 пост видеонаблюдения)	7 500 руб.
Лифтер	СЭИС	25 080 руб.
Маляр	ОСПТ	23 510 руб.
	Технический отдел	21 800 руб.
Оперативный дежурный	территория кампуса	5 %
Оператор	Общежитие № 1-2 студенческого городка	2 700 руб.

Профессия	Участок работы / структурное подразделение	Размер
стиральных машин		
Подсобный рабочий	ОСПТ	13 200 руб.
Плотник	ОСПТ	19 600 руб.
	АХО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	6 000 руб.
	КСД	13 900 руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Общежитие № 1 студенческого городка	14 300 руб.
	Общежитие № 2 студенческого городка	9 300 руб.
	Общежитие № 3 студенческого городка	9 300 руб.
	Общежитие № 4 студенческого городка	3 600 руб.
	АХО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	8 800 руб.
	ОСПТ	3 650 руб.
Разнорабочий	Технический отдел	17 800 руб.
Садовник	ОСПТ	18 800 руб.
Слесарь-сантехник	СЭИС	10 100 руб.
	Общежитие № 1 студенческого городка	11 800 руб.
	Общежитие № 3 студенческого городка	3 600 руб.
	Общежитие № 2, 4 студенческого городка	11 700 руб.
	АХО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	6 000 руб.
	Технический отдел	15 300 руб.
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	СЭИС	18 100 руб.
Старшая горничная	Общежитие № 2 студенческого городка	20 700 руб.
Уборщик служебных помещений	КСД	10 %
	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	15 %
	Представительство ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	3 100 руб.
	Студенческий городок	9 600 руб.
	Студенческий городок (жилые комнаты, санузлы и коридоры)	21 900 руб.
	Студенческий городок (жилые комнаты и санузлы)	10 600 руб.
	ОСПТ	12 700 руб.
	Технический отдел	29 100 руб.
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	СЭИС	10 100 руб.
	Общежитие № 1 студенческого городка	6 800 руб.
	Общежитие № 3 студенческого городка	11 700 руб.
	Общежитие № 2, № 4 студенческого городка	8 500 руб.
	АХО (Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	6 000 руб.
	АХЧ (Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	4 400 руб.

Профессия	Участок работы / структурное подразделение	Размер
	Технический отдел	30 200 руб.

7.2.3.5. Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы **отдельным работникам, занимающим должности служащих**, устанавливается на постоянной основе в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3 – Размеры надбавок за сложность, напряженность и специальный режим работы отдельных работников, занимающих должности служащих

Должность	Критерии	Размер, руб.
Инженер (кафедры)	При обслуживании от 3 до 5 компьютерных классов	4 000
	При обслуживании от 1 до 2 компьютерных классов	-
Инженер (ВШКТВ)	Выполнение работ повышенной технической сложности	9 400
Лаборант (кафедры и УЛК)	Наличие компьютерного оборудования повышенной сложности	2 500
Лаборант (ресурсный центра иностранных языков)	Использование знаний иностранного языка	2 500
Мастер производственного обучения (структурные подразделения СПО)	Работа с обучающимися по специальности 19.02.10 «Технология продукции общественного питания»	4 100
Педагог-организатор (структурные подразделения СПО)	Численность контингента обучающихся в структурном подразделении более 700 человек	4 300
Педагог-психолог (структурные подразделения СПО)	При численности контингента менее 300 человек	-
	При численности контингента от 300 до 699 обучающихся	3 200
	При численности контингента от 700 и выше обучающихся	7 200
Социальный педагог (структурные подразделения СПО)	Менее 10 обучающихся, требующих повышенной социальной защиты	-
	От 10 до 49 обучающихся, требующих повышенной социальной защиты	3 100
	От 50 и выше обучающихся, требующих повышенной социальной защиты	6 300
Специалист (кафедры и ВШКТВ)	Общий контингент студентов кафедры свыше 1000 чел.	4 900
	Общий контингент студентов кафедры от 500 до 1000 чел.	3 200
	Общий контингент студентов кафедры от 200 до 500 чел.	1 600
	Общий контингент студентов кафедры	-

Должность	Критерии	Размер, руб.
	менее 200 чел.	
Специалист по творческому направлению (молодежный центр)	Работа с творческими студенческими коллективами по направлению вокала	8 100

7.2.3.6. Размер надбавки за сложность, напряжённость и специальный режим работы для **ППС и НР** устанавливается за напряженность работы по участию в научно-исследовательских проектах, грантах, а также за достижение высоких значений показателей эффективности деятельности университета.

7.2.3.7. Размер надбавки за сложность, напряжённость и специальный режим работы для **работников представительств** определяется исходя из контингента сопровождаемых представительством студентов и может пересматриваться ежегодно. Конкретный размер надбавки за сложность, напряжённость и специальный режим работы для работников представительств устанавливается приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ».

7.2.3.8. Размер надбавки за сложность, напряжённость и специальный режим работы для **штатных работников из числа ПП в возрасте до 35 лет, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается в пределах 17 700 рублей из расчета на полную ставку.** Конкретный размер надбавки за сложность, напряжённость и специальный режим работы и условия ее выплаты для штатных преподавателей в возрасте до 35 лет, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается на основании представления непосредственного руководителя структурного подразделения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования.

7.2.3.9. Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования **по приоритетным дисциплинам**, устанавливается на основании представления непосредственного руководителя структурного подразделения в абсолютном размере исходя из объема финансовых средств, предусмотренных в фонде оплаты труда структурного подразделения.

К приоритетным дисциплинам программы среднего профессионального образования относятся: математика, иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации, иностранный язык в профессиональной деятельности, информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности, информационные технологии в профессиональной деятельности, география, астрономия, физика, химия, биология, техническое обслуживание и ремонт электрооборудования и электронных систем автомобилей, технические средства автомобильного транспорта, техническое обслуживание и ремонт автомобильных двигателей, электротехника и электроника, техническая механика, слесарное дело и технические измерения, материаловедение, техническая механика.

7.2.3.10. **Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы педагогическим работникам ИТ-колледжа (IThub Владивосток)** устанавливается в абсолютном размере, в связи с применением инновационных методик и технологий при реализации программ среднего профессионального образования. Размер надбавки определяется директором колледжа исходя из объема финансовых средств, предусмотренных в фонде оплаты труда структурного

подразделения.

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).

7.2.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности устанавливается в абсолютном размере *работникам из числа ППС и отдельным работникам из числа ПП, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования (по должностям: преподаватель, мастер производственного обучения)* на период с 1 февраля текущего календарного года по 31 января следующего календарного года, выплачивается ежемесячно и определяется следующим образом:

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

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

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

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

7.2.4.1. Абсолютный размер надбавки определяется независимо от количества занимаемых работником ставок с учетом фактически отработанного времени. Порядок определения рейтинга ППС и ПП, перечень показателей рейтинга определяется отдельными локальными нормативными актами ФГБОУ ВО «ВВГУ».

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

7.2.4.3. Штатным ППС впервые поступившим на работу во ФГБОУ ВО «ВВГУ» **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 3-х лет.

7.2.4.4. 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.

В случае наличия дисциплинарного взыскания в виде *замечания* или *выговора* надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности уменьшается на **20 %** в том месяце, в котором было получено дисциплинарное взыскание.

7.2.5. 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 знаний 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 университета. Размеры данных надбавок определяются в соответствии с приложением № 17.

7.2.5.1. Доплата за классное руководство устанавливается работникам из числа педагогического персонала, реализующим образовательные программы СПО и СОО, в порядке статьи 60.2 Трудового кодекса РФ.

Предельный размер доплаты за классное руководство устанавливается не более чем в двух учебных группах структурного подразделения, реализующего образовательные программы СПО и СОО, по **10 (десять) тысяч рублей за каждую учебную группу** – для педагогических работников ОССПО и академического лицея филиала ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме, по **5 (пять) тысяч рублей за каждую учебную группу** – для педагогических работников остальных учебных подразделений ФГБОУ ВО «ВВГУ» и его филиалов, реализующих образовательные программы СПО и СОО.

7.2.6. Надбавка за государственные и отраслевые награды устанавливается в абсолютном размере только штатным работникам по основной должности, за исключением ректора, президента, проректоров, директоров департаментов, главного бухгалтера.

Надбавка за государственные и отраслевые награды устанавливается и выплачивается с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором работник приобретает основание для выплаты надбавок. Размеры надбавки приведены в приложении № 18.

Абсолютный размер надбавки за государственные и отраслевые награды устанавливается с учетом объема занимаемой работником ставки и пропорционально отработанному времени.

7.2.7. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам из числа **ПП и работникам, занимающим должности тренера ССК**, на период, установленный по результатам аттестации, приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ».

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается и выплачивается с даты вынесения решения аттестационной комиссии, оформляемой протоколом в соответствии с пунктами 19.39 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196.

Размеры надбавки определяются в соответствии с приложением № 17.

7.2.8. Надбавка за выполнение работ различной квалификации устанавливается **только работникам из числа ПП, занимающих должности по внутреннему совместительству из других категорий (только должности работников из числа профессорско-преподавательского состава)**, абсолютный размер которой устанавливается как разница должностных окладов работников из числа ППС в соответствии с приложением № 3 и должностных окладов работников из числа ПП в соответствии с приложением № 6.

Надбавка за выполнение работ различной квалификации устанавливается и выплачивается с даты оформления с работником из числа ПП трудовых отношений по должности работника из числа ППС на условиях внутреннего совместительства.

7.2.9. Надбавка за наличие практического опыта работы устанавливается работникам из числа ПП, осуществляющих трудовую деятельность на условиях внешнего совместительства, имеющих документально подтвержденный опыт практической работы в реальном секторе экономики, соответствующий профилю читаемой дисциплины. Размер надбавки определяется в соответствии с приложением № 17.

Надбавка за наличие практического опыта работы устанавливается и выплачивается с даты оформления с лицом, принимающимся на должность работника из числа ПП, трудовых отношений на условиях внешнего совместительства.

7.2.10. 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 **4 300** руб. и выплачивается ежемесячно.

Абсолютный размер надбавки за наличие международных сертификатов, подтверждающих уровень владения иностранным языком, устанавливается с учетом объема занимаемой работником ставки и пропорционально отработанному времени.

7.2.11. Надбавка за наличие ученого звания устанавливается приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ» работникам из числа ППС как штатным, так и осуществляющим трудовую деятельность на условиях внутреннего или внешнего совместительства, имеющим ученое звание «доцент» или «профессор», в процентах от должностного оклада (ставки почасовой оплаты) и составляет:

3 % от размера должностного оклада (ставки почасовой оплаты) при наличии ученого звания «доцент»;

5 % от размера должностного оклада (ставки почасовой оплаты) при наличии ученого звания «профессор».

7.2.12. Надбавка за методическое обеспечение дисциплин устанавливается приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ» работникам из числа ППС как штатным, так и осуществляющим трудовую деятельность на условиях внутреннего или внешнего совместительства, при условии обеспечения всех читаемых или закрепленных дисциплин рабочими программами и методическими материалами, в размере **12 % от должностного оклада (ставки почасовой оплаты)**.

7.2.13. Премия по итогам работы за текущий месяц устанавливается приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ» и закрепляется в трудовом договоре 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 устанавливается с учетом объема занимаемой работником ставки и пропорционально отработанному времени.

Абсолютный размер премий по итогам работы за текущий месяц для работников рабочих профессий устанавливается в соответствии с приложением № 19, в зависимости от отнесения рабочей профессии к соответствующему ПКУ.

Показатели премирования по итогам работы за текущий месяц и их удельные веса для работников всех категорий, приведенные в соответствии с должностями, закрепленными в действующем штатном расписании, приведены в приложении № 20.

В случае наличия дисциплинарного взыскания в виде *замечания* или *выговора* премия по итогам работы за текущий месяц в размере уменьшается на **20 %** в том

месяце, в котором было получено дисциплинарное взыскание.

7.2.14. Премия по результатам работы структурных подразделений назначается и выплачивается работникам по результатам работы за предыдущий квартал, полугодие, календарный или учебный год, в зависимости от специфики деятельности структурного подразделения.

Конкретный размер премий по результатам работы структурных подразделений устанавливается приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ» и закрепляется в трудовом договоре в соответствии с фактическими и целевыми значениями показателей оценки результатов деятельности структурных подразделений, закрепляемых в приказах университета.

Премии по результатам работы структурных подразделений начисляются без учета фактически отработанного времени. При расчете среднего заработка **премии по результатам работы структурных подразделений**, начисленные в расчетном периоде, учитываются частично.

Директорам филиалов, директору спортивного комплекса «Чемпион», директору колледжа сервиса и дизайна, являющихся центрами финансового результата в соответствии с положением о финансовой структуре университета, **премия по результатам работы структурного подразделения за предыдущий календарный год** устанавливается исходя из объема отчислений от деятельности структурных подразделений в централизованный бюджет университета при выполнении следующих условий:

выполнение показателей оценки результативности деятельности структурного подразделения;

прирост доходов не менее 10% к прошлому году;

расходы на капитальные вложения в объекты инфраструктуры не менее 10 % от доходов;

проекты капитальных вложений в объекты инфраструктуры утверждены бюджетной комиссией.

Премия по результатам работы структурного подразделения за предыдущий календарный год определяется следующим образом:

$$P_{\text{премия}} = S \times O$$

где

$P_{\text{премия}}$ – премия по результатам работы структурного подразделения за предыдущий календарный год;

S – сумма отчислений в централизованный бюджет университета за календарный год;

O – процент от отчислений в зависимости от размера отчислений в централизованный бюджет университета за календарный год:

при отчислении до 10 млн. руб. – 6,7% от отчислений;

при отчислении от 10 млн. руб. до 20 млн. руб. – 3,4% от отчислений;

при отчислении до 20 млн. руб. – 2% от отчислений.

7.2.15. Премия по результатам работы университета может выплачиваться по итогам работы за календарное полугодие **президенту, проректорам, директорам департаментов, главному бухгалтеру** с учетом выполнения показателей оценки, устанавливаемых приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ».

Перечень показателей премирования включает в себя: показатели

премирования ректора (с целевыми значениями и порогами, установленными **Минобрнауки России**), показатели мониторинга эффективности работы университетов, выполнение индивидуальных планов работы, показатели рейтингов.

Размер премии определяется исходя из выполнения показателей в каждом полугодии и удельных весов каждого показателя (максимально в сумме 1,0/100% по итогам года).

Размер премии по результатам работы университета **проректоров** по итогам каждого из полугодий **корректируется на фактически отработанное время** (не включаются дни отпуска, болезни, командировки).

Размер премии по результатам работы университета **директоров департаментов и главного бухгалтера не корректируется за фактически отработанное время**. При этом в средний заработок (при расчете отпускных, компенсаций, в том числе при направлении в командировку) включается размер премии с учетом фактически отработанного времени.

7.2.16. Премия по результатам работы университета за год может выплачиваться по итогам работы за календарный год при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премия по результатам работы университета за год устанавливается в абсолютном размере штатным работникам из числа ППС, ПП и НР в размере одного оклада, а молодым работникам до 39 лет в размере трех окладов.

Премия по результатам работы университета за год устанавливается штатным работникам из числа других категорий персонала в абсолютном размере исходя из экономии фонда оплаты труда.

Абсолютный размер премии для работников, работающих неполное рабочее время, устанавливается пропорционально отработанному времени (с учетом количества занимаемых работником ставок).

Размер премии по результатам работы университета за год не корректируется за фактически отработанное время. При этом в средний заработок (при расчете отпускных, компенсаций, в том числе при направлении в командировку) включается размер премии с учетом фактически отработанного времени.

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 ФГБОУ ВО «ВВГУ» 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**, 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:

$D \times 0,268$ – (должностной оклад инструктора по спорту) $\times K$;

$D \times 0,23$ – (должностной оклад инструктора по спорту) $\times K$;

$D \times 0,192$ – (должностной оклад инструктора по спорту) $\times K$,

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, которые доводятся под подпись до последнего числа месяца, предшествующего отчетному месяцу.

7.3.2.1. 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.

7.3.2.2. Размер единовременной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников из числа профессорско-преподавательского состава кафедры физкультурно-оздоровительной и спортивной работы и работников из числа педагогического персонала колледжа сервиса и дизайна определяется в процентном отношении к объему полученных доходов и составляет 6,13 % от доходов D по дополнительным услугам – программа «Lite fit» независимо от выполнения плана по доходам.

Объем доходов D для определения размера единовременной выплаты за

интенсивность и высокие результаты работы инструкторов по спорту, работников из числа профессорско-преподавательского состава кафедры физкультурно-оздоровительной и спортивной работы и работников из числа педагогического персонала колледжа сервиса и дизайна, 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. Единовременная выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам студенческого офиса управления по работе со студентами производится за результаты работы по снижению удельного веса дебиторской задолженности обучающихся по программам ВО (бакалавриат ОФО, специалитет, магистратура, аспирантура). Размер единовременной выплаты определяется по итогам за предыдущий календарный месяц в соответствии с таблицей 4. Коэффициент участия определяется руководителем студенческого офиса.

Таблица 4 – Размеры единовременной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников студенческого офиса управления по работе со студентами

Показатель	% дебиторской задолженности	Размер выплаты в зависимости от доли участия, руб.
Удельный вес дебиторской задолженности обучающихся по программам ВО (бакалавриат ОФО, специалитет ОФО, магистратура (все формы обучения), аспирантура магистратура (все формы обучения))	0-0,5%	153 260 х коэффициент участия
	0,5-1%	115 000 х коэффициент участия
	1-2%	76 650 х коэффициент участия
	> 2%	0

7.3.4. Единовременные премиальные выплаты могут устанавливаться:

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

по итогам выполнения внутренних и внешних проектов университета;

по результатам достижения стратегических приоритетов;

по результатам выполнения научно-исследовательских работ;

по результатам набора;

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 ФГБОУ ВО «ВВГУ» 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).

7.3.4.1. Размеры и порядок выплаты премий по итогам выполнения внутренних и внешних проектов университета и по результатам достижения

стратегических приоритетов определяются приказами ФГБОУ ВО «ВВГУ».

7.3.4.2. Единовременные премии за высокие достижения в труде и высокую эффективность труда могут выплачиваться по приказу ФГБОУ ВО «ВВГУ». Конкретный размер премии за высокие достижения в труде определяется приказом университета 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.

7.3.4.3. Единовременные премии по результатам выполнения научно-исследовательских работ выплачиваются по итогам подписания акта выполненных работ по договорам на выполнение научно-исследовательских работ. Размеры премий определяются приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ» по представлению директора департамента научно-исследовательской работы в соответствии со сметой.

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

7.3.4.5. 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ» – **7 663 руб.;**

30 и 35 лет непрерывного трудового стажа во ФГБОУ ВО «ВВГУ» – **11 495 руб.;**

40, 45 лет непрерывного трудового стажа во ФГБОУ ВО «ВВГУ» и далее через каждые 5 лет – **15 326 руб.**

7.3.4.6. 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ» не менее 5 лет. Размер премии составляет **3 832 руб.**

7.3.5. Единовременная премия за достижение высоких результатов по приоритетным направлениям развития образовательной, научной и инновационной деятельности университета может выплачиваться всем работникам университета, занимающим должности служащих одновременно 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ» в начале каждого календарного года.

7.4. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидии, по независящим от университета причинам ученым советом ФГБОУ ВО «ВВГУ» имеет право пересмотреть порядок и размеры выплат стимулирующего характера.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Работникам ФГБОУ ВО «ВВГУ» в соответствии с действующим законодательством РФ, в том числе Трудовым кодексом 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;
пособие по уходу за ребёнком;
иные гарантии и компенсации.

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. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников работнику в соответствии со статьей 178 ТК РФ выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если более высокий размер не предусмотрен трудовым договором. Если период трудоустройства уволенного работника превысит один месяц, ему полагается за второй месяц трудоустройства средний месячный заработок или его часть, пропорциональная периоду трудоустройства в этом месяце. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения уволенный работник вправе получить средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть, пропорциональную периоду трудоустройства в этом месяце, если в течение 14 рабочих дней после увольнения он обратился в указанный орган и за два месяца после увольнения не был трудоустроен.

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. При расторжении трудового договора по соглашению сторон в соответствии со ст. 78 ТК РФ работнику, помимо выплаты заработной платы за отработанный период, денежной компенсации за неиспользованный отпуск и иных сумм, причитающихся работнику от работодателя, в соглашении о расторжении трудового договора может быть предусмотрена выплата выходного пособия, размер и условия выплаты которого определяется данным соглашением.

Соглашение о расторжении трудового договора не может содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме при расторжении трудового договора по соглашению сторон в соответствии со ст. 78 и ст. 349.3 ТК РФ с работниками, занимающими следующие должности: **проректор (по соответствующему направлению), главный бухгалтер.**

8.5. Порядок, размеры и условия выплаты пособий по временной нетрудоспособности работника, пособий по беременности и родам и по уходу за ребенком определяются Федеральными законом 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. Особенности оплаты труда ректора, президента, проректоров, директоров департаментов и главного бухгалтера ФГБОУ ВО «ВВГУ»

9.1. Заработная плата **ректора ФГБОУ ВО «ВВГУ»** 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 ФГБОУ ВО «ВВГУ» определяется трудовым договором. Помимо должностного оклада ректору ФГБОУ ВО «ВВГУ» устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в

соответствии с трудовым договором. Премияльные выплаты по результатам работы университета ректору ФГБОУ ВО «ВВГУ» устанавливаются Минобрнауки России с учетом целевых показателей эффективности работы университета, утверждаемых Минобрнауки России.

9.2. Заработная плата **президента ФГБОУ ВО «ВВГУ»** устанавливается в соответствии с трудовым договором, заключенным между президентом и Минобрнауки России.

Должностной оклад президента ФГБОУ ВО «ВВГУ» определяется трудовым договором. Помимо должностного оклада президенту ФГБОУ ВО «ВВГУ» устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с трудовым договором. Премияльные выплаты по результатам работы университета президенту ФГБОУ ВО «ВВГУ» устанавливаются приказом университета.

9.3. Заработная плата **проректоров, директоров департаментов и главного бухгалтера** состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад первого проректора устанавливается в размере **90%** от должностного оклада ректора.

Должностной оклад проректора по молодежной политике устанавливается в размере **80%** от должностного оклада ректора.

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

Должностные оклады директоров департаментов устанавливаются в соответствии с приложением № 10.

9.3.1. Помимо должностного оклада проректорам, директорам департаментов и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного 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.

9.3.2. Кроме этого проректорам, директорам департаментов и главному бухгалтеру могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

премия по итогам работы за текущий месяц в соответствии с п. 7.2.13. настоящего положения;

премия по результатам работы университета в соответствии с п. 7.2.16. настоящего положения;

единовременные премияльные выплаты в соответствии с п. 7.3.4. настоящего положения.

9.4. Совмещение должности ректора университета с другой оплачиваемой руководящей должностью (кроме научного и научно-методического руководства) внутри или вне университета не разрешается. Ректор университета не может исполнять свои обязанности по совместительству.

Ректор и президент вправе выполнять работу по совместительству (за исключением работ и должностей, на которые действующим законодательством РФ прямо установлены запреты и ограничения) у другого работодателя только с разрешения Минобрнауки России.

Проректоры, советник ректора, директора департаментов и главный бухгалтер могут выполнять преподавательскую работу и осуществлять выполнение научно-исследовательских работ, в том числе на условиях внутреннего/внешнего совместительства по должностям профессорско-преподавательского состава или педагогического персонала.

10. Особенности оплаты труда руководителя школы, директоров институтов, заведующих кафедрами, директора высшей школы кино и телевидения, директоров филиалов и директоров структурных подразделений системы СПО

10.1. Заработная плата руководителя школы, директоров институтов, заведующих кафедрами, директора высшей школы кино и телевидения, директоров филиалов и директоров структурных подразделений системы СПО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.1.1. Должностные оклады руководителя школы, директоров институтов, заведующих кафедрами, директора высшей школы кино и телевидения, директоров филиалов и директоров структурных подразделений системы СПО устанавливаются в соответствии с приложением № 4 и приложением № 10.

10.1.2. Помимо должностного оклада данным категориям работников 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 (только работникам из числа ППС);

надбавка за государственные и отраслевые награды в соответствии с п. 7.2.6. настоящего положения;

надбавка за наличие международных сертификатов, подтверждающих уровень владения иностранным языком в соответствии с п. 7.2.10. настоящего положения;

премия по итогам работы за текущий месяц в соответствии с п. 7.2.13. настоящего положения;

премия по результатам работы структурного подразделения;

единовременные премиальные выплаты в соответствии с п. 7.3.4. настоящего положения.

10.1.3. Надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы 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 на 1 января текущего календарного года;

численность студентов (приведенный контингент) на 1 января текущего календарного года.

Размеры надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы

для руководителя школы, директоров институтов и заведующих кафедрами (директора высшей школы кино и телевидения) устанавливаются в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5 – Денежное выражение показателей для определения размера надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы

Показатель	Денежное выражение показателя
Наличие административных и вспомогательных структурных подразделений в составе института/школы	10 000 руб.
Количество штатных единиц работников института/школы/кафедры	500 руб. за 1 шт. ед. работников
Численность студентов института/школы (приведенный контингент)	30 руб. за 1 студента
Наличие в составе института/школы кафедр без штатной должности заведующего кафедрой	20 000 руб.
Развитие новых направлений подготовки (инженерная школа)	47 700 руб.
Развитие новых направлений подготовки (кафедра физики и техносферной безопасности)	14 050 руб.

Размеры надбавки за сложность, напряженность и специальный режим работы для директоров филиалов и директоров структурных подразделений системы СПО устанавливаются в соответствии с таблицей 1 пункта 7.2.3.2.

10.1.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам рейтинговой оценки результатов деятельности устанавливается в соответствии с п. 7.2.4. настоящего положения.

10.1.5. **Премия по результатам работы структурного подразделения за предыдущий календарный год** устанавливается в абсолютном размере и начисляется в следующем порядке.

Руководителю школы, руководителям институтов и колледжей (не являющихся центрами финансового результата в соответствии с положением о финансовой структуре университета), **премия по результатам работы структурного подразделения за предыдущий календарный год** устанавливается исходя из объемов деятельности школы, института, колледжа (объем доходов от реализации образовательных программ ВО и СПО) и утверждается приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Перечень показателей премирования руководителя школы, руководителям институтов и колледжей устанавливается приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ» и включает в себя финансовые показатели и нефинансовые показатели.

Размер премирования как по финансовым, так и по нефинансовым показателям определяется с учетом фактического выполнения показателей, по каждому из которых устанавливается удельный вес и диапазон выполнения, выше которого премия по данному показателю начисляется в полном объеме, ниже которого не начисляется вовсе. При попадании фактического значения по какому-либо из показателей в установленный диапазон, размер премии варьируется в соответствии с экспоненциальной функцией («сигмоида»).

При перевыполнении плана набора (в диапазоне 100% – 110%) размер премии

за данный показатель корректируется в сторону увеличения на коэффициент, равный трехкратному размеру за каждый процент перевыполнения.

В случае, если фактическое выполнение финансовых показателей структурного подразделения по доходам от научно-исследовательской деятельности и от реализации дополнительных образовательных программ по итогам текущего календарного года составляет свыше 100%, то сумма перевыполнения добавляется к установленным показателям обеспечения сохранности контингента или выполнения плана набора структурного подразделения по выбору руководителя структурного подразделения.

10.1.6. Все выплаты компенсационного характера, а также ежемесячные надбавки и премии устанавливаются с учетом фактически отработанного времени (за исключением премии по результатам работы структурного подразделения за предыдущий календарный год).

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее положение принимается ученым советом ФГБОУ ВО «ВВГУ» и вводится в действие приказом университета.

11.2. Положение может быть отменено или в него могут быть внесены изменения и дополнения по согласованию с ученым советом ФГБОУ ВО «ВВГУ». Новая редакция положения с внесенными изменениями и дополнениями вводится в действие приказом ФГБОУ ВО «ВВГУ».

11.3. Оригинальный экземпляр настоящего положения подлежит хранению в отделе экономики и планирования до ввода следующей редакции.

11.4. 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 № 1
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Отнесение должностей служащих и профессий рабочих ФГБОУ ВО «ВВГУ» по
категориям работников

Наименование должности / профессии	Категория работников
Администратор	АУП
Архивариус	АУП
Ассистент	ППС
Библиограф	УВП
Библиотекарь	УВП
Бухгалтер I категории	АУП
Бухгалтер II категории	АУП
Бухгалтер-кассир	АУП
Бухгалтер-ревизор II категории	АУП
Ведущий бухгалтер	АУП
Ведущий бухгалтер-кассир	АУП
Ведущий инженер	УВП
Ведущий инженер по защите информации	УВП
Ведущий инженер-программист	АУП
Ведущий менеджер проектов	АУП
Ведущий методист	УВП
Ведущий научный сотрудник	НР
Ведущий программист	УВП
Ведущий редактор	УВП
Ведущий специалист	АУП
Ведущий специалист молодежных проектов и программ	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-педиатр	АУП
Врач-специалист	АУП
Гардеробщик	ПОП
Главный библиограф	УВП
Главный библиотекарь	АУП

Наименование должности / профессии	Категория работников
Главный бухгалтер	АУП
Главный механик	АУП
Главный научный сотрудник	НР
Главный редактор	АУП
Главный специалист по внутреннему аудиту	АУП
Горничная	ПОП
Дворник	ПОП
Дежурный по бассейну	УВП
Дежурный по комплексу	ПОП
Дежурный по общежитию	ПОП
Дежурный по спортивному залу	УВП
Дежурный слесарь-сантехник	ПОП
Дежурный электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	ПОП
Делопроизводитель	ПОП
Дизайнер	АУП
Директор высшей школы кино и телевидения	АУП
Директор департамента	АУП
Директор института	ППС
Директор колледжа	АУП
Директор комплекса	АУП
Директор научно-образовательного центра	НР
Директор представительства	АУП
Директор спортивного комплекса	АУП
Директор студенческого городка	АУП
Директор филиала	АУП
Директор центра	АУП
Диспетчер	ПОП
Доцент	ППС
Заведующий архивом	АУП
Заведующий аспирантурой и докторантурой	АУП
Заведующий библиотекой	АУП
Заведующий кафедрой	ППС
Заведующий лабораторией	УВП
Заведующий лицеем	АУП
Заведующий мастерской	АУП
Заведующий методическим кабинетом	УВП
Заведующий научной лабораторией	НР
Заведующий общежитием	АУП

Наименование должности / профессии	Категория работников
Заведующий отделением	АУП
Заведующий производством	АУП
Заведующий редакцией	АУП
Заведующий складом	АУП
Заведующий хозяйством	ПОП
Заместитель главного бухгалтера	АУП
Заместитель директора департамента	АУП
Заместитель директора института	АУП
Заместитель директора колледжа	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 спортивного комплекса	АУП
Заместитель директора студенческого городка	АУП
Заместитель директора филиала по административно-хозяйственной работе	АУП
Заместитель директора филиала по воспитательной работе и молодежной политике	АУП
Заместитель директора филиала по воспитательной работе и социальной политике	АУП
Заместитель директора филиала по учебной работе	АУП
Заместитель директора филиала по учебно-воспитательной работе	АУП
Заместитель заведующего отделением	АУП
Заместитель начальника отдела	АУП
Заместитель руководителя института	АУП
Заместитель руководителя отделения	АУП
Заместитель руководителя центра	АУП
Заместитель руководителя школы	АУП
Звукооператор	АУП
Инженер	УВП
Инженер I категории	УВП
Инженер II категории	УВП
Инженер-программист	АУП
Инженер-проектировщик	УВП
Инспектор	АУП
Инструктор	УВП

Наименование должности / профессии	Категория работников
Инструктор по спорту	УВП
Кассир	АУП
Кастелянша	ПОП
Кладовщик	ПОП
Комендант	ПОП
Контент-редактор	УВП
Контролер	ПОП
Консультант	АУП
Корректор	УВП
Костюмер	ПОП
Курьер	ПОП
Кухонный рабочий	ПОП
Лаборант	УВП
Лифтер	ПОП
Маляр	ПОП
Мастер производственного обучения	ПП
Мастер участка	ПОП
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	ПОП
Медицинская сестра	УВП
Менеджер	АУП
Менеджер волонтерских программ	АУП
Менеджер по медиа-контенту	АУП
Менеджер по продажам	АУП
Менеджер по рекламе	АУП
Менеджер проектов	АУП
Методист	УВП
Механик	ПОП
Младший научный сотрудник	НР
Научный сотрудник	НР
Начальник отдела	АУП
Начальник управления	АУП
Оперативный дежурный	ПОП
Оператор копиральных и множительных машин	ПОП
Оператор котельной	ПОП
Оператор стиральных машин	ПОП
Ответственный секретарь	АУП
Паспортист	ПОП
Педагог дополнительного образования	ПП

Наименование должности / профессии	Категория работников
Педагог-организатор	ПП
Педагог-психолог	ПП
Первый проректор	АУП
Плотник	ПОП
Повар	ПОП
Подсобный рабочий	ПОП
Помощник воспитателя	УВП
Помощник ректора	АУП
Президент	АУП
Преподаватель	ПП
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	ПП
Пресс-секретарь	АУП
Программист	АУП
Проректор по академической политике	АУП
Проректор по комплексной безопасности	АУП
Проректор по молодежной политике	АУП
Проректор по цифровому развитию и информационной политике	АУП
Проректор по экономической и кадровой политике	АУП
Профессор	ППС
Психолог	АУП
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	ПОП
Разнорабочий	ПОП
Редактор	УВП
Ректор	АУП
Референт	ПОП
Руководитель бюро	АУП
Руководитель института	АУП
Руководитель комплекса	АУП
Руководитель клуба	АУП
Руководитель научно-исследовательского центра	НР
Руководитель научно-образовательного центра	НР
Руководитель отделения	АУП
Руководитель отдела	АУП
Руководитель офиса	АУП
Руководитель практики	АУП
Руководитель службы	АУП
Руководитель студии	АУП
Руководитель центра	АУП

Наименование должности / профессии	Категория работников
Руководитель школы	АУП
Руководитель юридической клиники	АУП
Садовник	ПОП
Системный аналитик	АУП
Секретарь	ПОП
Секретарь учебной части	УВП
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	ПОП
Слесарь-сантехник	ПОП
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	АУП
Советник ректора	АУП
Советник ректора по воспитанию	АУП
Советник ректора по военно-патриотическому воспитанию	АУП
Социальный педагог	ПП
Специалист	АУП
Специалист I категории	АУП
Специалист II категории	АУП
Специалист по безопасности	АУП
Специалист по ГОЧС	АУП
Специалист по охране труда	АУП
Специалист по творческому направлению	АУП
Стажёр-исследователь	НР
Старшая горничная	ПОП
Старший администратор	АУП
Старший лаборант	УВП
Старший научный сотрудник	НР
Старший преподаватель	ППС
Техник	УВП
Технический редактор	УВП
Тренер	УВП
Уборщик служебных помещений	ПОП
Управляющий комплексом	АУП
Учебный мастер	УВП
Ученый секретарь	АУП
Учитель	ПП
Фельдшер	УВП
Фотокорреспондент	АУП
Художественный руководитель	АУП

Наименование должности / профессии	Категория работников
Эксперт	АУП
Электрогазосварщик	ПОП
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	ПОП
Энергетик	АУП

Перечень рабочих профессий ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Водитель автомобиля
Водитель транспортно-уборочной машины
Гардеробщик
Горничная
Дворник
Дежурный слесарь-сантехник
Дежурный электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Кастелянша
Кладовщик
Контролер
Костюмер
Курьер
Кухонный рабочий
Лифтер
Маляр
Машинист по стирке и ремонту спецодежды
Оператор копировальных и множительных машин
Оператор котельной
Оператор стиральных машин
Плотник
Подсобный рабочий
Помощник воспитателя
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Разнорабочий
Садовник
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования
Слесарь-сантехник
Уборщик служебных помещений
Электрогазосварщик
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Размеры должностных окладов работников из числа ППС

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»)

ПКУ	Должность, ученая степень, ученое звание	Размер должностного оклада, руб.
1-й квалификационный уровень	Ассистент	42 660
2-й квалификационный уровень	Старший преподаватель	46 845
3-й квалификационный уровень	Доцент	55 350
4-й квалификационный уровень	Профессор	73 845

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Размеры должностных окладов работников из числа ППС

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»)

ПКУ	Должность, ученая степень, ученое звание	Размер должностного оклада, руб.
5-й квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	79 300
6-й квалификационный уровень	Директор института	94 625

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Размеры должностных окладов НР

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений
(приказ Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»)

ПКУ	Должность	Размер должностного оклада, руб.
1-й квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	31 600
	Научный сотрудник	33 700
2-й квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	36 800
3-й квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	40 000
4-й квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	43 300
5-й квалификационный уровень	Заведующий научной лабораторией	52 600
	Директор научно-образовательного центра	
	Руководитель научно- исследовательского центра	
	Руководитель научно- образовательного центра	

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Размеры должностных окладов работников из числа ПП

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических
работников

(приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

ПКУ	Должность, ученая степень, ученое звание	Размер должностного оклада, руб.
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	22 500
	Педагог-организатор	
	Социальный педагог	
3-й квалификационный уровень	Воспитатель	22 700
	Мастер производственного обучения	
	Педагог-психолог	
4-й квалификационный уровень	Учитель	24 000
	Преподаватель	
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

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 среднее профессиональное образования, владение специальными технологиями	Требуется 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 № 8
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

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

Профессиональная квалификационная группа рабочих профессий
(приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)

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	22 500
2-й профессиональный квалификационный уровень						
Гардеробщик	0	1	0	1	2	23 000
Горничная	0	0	1	1	2	23 000
Дворник	0	0	2	0	2	23 000
Кухонный рабочий	0	0	2	0	2	23 000
Лифтер	1	0	0	1	2	23 000
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	0	0	1	1	2	23 000
Оператор котельной	1	0	0	1	2	141
Оператор стиральных машин	1	0	0	1	2	23 000
Подсобный рабочий	0	0	2	0	2	23 000
3-й профессиональный квалификационный уровень						
Дежурный слесарь-сантехник	1	0	0	2	3	144
Дежурный электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	0	0	2	3	144
Кастелянша	0	1	1	1	3	23 500
Контролер	1	0	0	2	3	144
Курьер	0	1	1	1	3	23 500
Помощник воспитателя	0	1	0	2	3	23 500
Помощник воспитателя	0	1	0	2	3	144
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	0	1	1	3	23 500
Разнорабочий	1	0	1	1	3	23 500

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		
4-й профессиональный квалификационный уровень						
Костюмер	1	1	1	1	4	24 000
Оператор копировальных и множительных машин	2	0	1	1	4	24 000
Садовник	1	0	2	1	4	24 000
5-й профессиональный квалификационный уровень						
Кладовщик	2	0	1	2	5	24 500
Маляр	2	0	2	1	5	24 500
Плотник	2	0	2	1	5	24 500
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	2	0	1	2	5	24 500
Слесарь-сантехник	2	0	1	2	5	24 500
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	0	1	2	5	24 500
6-й профессиональный квалификационный уровень						
Водитель автомобиля	2	1	1	2	6	25 300
Водитель транспортно-уборочной машины	2	1	1	2	6	25 300
Электрогазосварщик	3	0	1	2	6	25 300

Приложение № 9
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Критерии и оценочные баллы для группировки должностей руководителей
структурных подразделений 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 принятие сложных управленческих решений	Уровень сложности и напряженности труда, предполагающий наличие высокой ответственности и систематического принятия сложных управленческих и стратегических решений

Приложение № 10
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений 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	36 800
Начальник отдела	Отдел защиты государственной тайны	1	0	1	36 800
Начальник отдела	ОМР	1	0	1	36 800
Начальник отдела	Отдел ГОЧС	1	0	1	36 800
Руководитель бюро	БИС	1	0	1	36 800
Руководитель службы	Служба снабжения	1	0	1	36 800
Руководитель центра	ЦИМП	1	0	1	36 800
Руководитель центра	Центр экспертизы иностранных документов об образовании	1	0	1	36 800
2-й профессиональный квалификационный уровень					
Заведующий библиотекой	Библиотека	1	1	2	38 900
Заведующий общежитием	Общежитие (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	1	1	2	38 900
Заведующий общежитием	Общежитие (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	1	1	2	38 900
Заведующий общежитием	Общежитие № 1	1	1	2	38 900
Заведующий общежитием	Общежитие № 2	1	1	2	38 900
Заведующий общежитием	Общежитие № 3	1	1	2	38 900
Заведующий общежитием	Общежитие № 4	1	1	2	38 900
Начальник отдела	Общий отдел	1	1	2	38 900
Начальник отдела	Отдел	1	1	2	38 900

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка		Итого, баллов	Оклад, руб.
		Уровень ответственности	Руководство подчиненными работниками		
	комплектования				
Начальник отдела	Отдел учета доходов и налогообложения	2	0	2	38 900
Начальник отдела	ОХО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находке)	1	1	2	38 900
Руководитель комплекса	УЛК	1	1	2	38 900
Руководитель центра	Медицинский центр	2	0	2	38 900
3-й профессиональный квалификационный уровень					
Директор центра	РЦ ИТ-инфраструктуры	2	1	3	41 000
Начальник отдела	АХО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	2	1	3	41 000
Начальник отдела	Материальный отдел	2	1	3	41 000
Начальник отдела	Отдел ведения договоров	2	1	3	41 000
Начальник отдела	ОПВР	2	1	3	41 000
Начальник отдела	Отдел приема документов	2	1	3	41 000
Начальник отдела	Расчетный отдел	2	1	3	41 000
Начальник отдела	Финансовый отдел	2	1	3	41 000
4-й профессиональный квалификационный уровень					
Начальник отдела	ОСПТ	2	2	4	43 100
Начальник отдела	ОСКТР	2	2	4	43 100
Руководитель комплекса	УПК	3	1	4	43 100
Руководитель комплекса	УПК (КСД)	3	1	4	43 100
Руководитель службы	Транспортная служба	3	1	4	43 100
Руководитель службы	СЭИС	2	2	4	43 100

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		
1-й профессиональный квалификационный уровень							
Директор представительства	Пред. в г. Фокино	1	0	0	0	1	43 100
Директор представительства	Пред. в п. Лучегорск	1	0	0	0	1	43 100
Директор представительства	Пред. в г. Дальнегорск	1	0	0	0	1	43 100
Директор представительства	Пред. в г. Лесозаводск	1	0	0	0	1	43 100
Директор представительства	Пред. в п. Кавалерово	1	0	0	0	1	43 100
Директор представительства	Пред. в г. Спасск-Дальний	1	0	0	0	1	43 100
Директор представительства	Пред. в г. Уссурийск	1	0	0	0	1	43 100
Директор представительства	Пред. в п. Хороль	1	0	0	0	1	43 100
Директор представительства	Пред. в п. Новый	1	0	0	0	1	43 100
Руководитель студии	Видеостудия	1	0	0	0	1	43 100
Руководитель юридической клиники	Юридическая клиника	1	0	0	0	1	43 100
2-й профессиональный квалификационный уровень							
Главный редактор	Издательство ФГБОУ ВО «ВВГУ»	1	1	0	0	2	45 200
Директор комплекса	Музейно-выставочный комплекс	1	1	0	0	2	45 200
Директор центра	ЦПОиСО	1	1	0	0	2	45 200
Заведующей редакцией	Редакция научных журналов	1	1	0	0	2	45 200
Начальник отдела	Общеправовой отдел	1	1	0	0	2	45 200
Начальник отдела	ОИАД	1	1	0	0	2	45 200
Начальник отдела	ОСКП	1	1	0	0	2	45 200
Начальник отдела	ОПРА	1	1	0	0	2	45 200
Начальник отдела	ОПКИП	1	1	0	0	2	45 200
Руководитель отдела	Отдел по работе с абитуриентами	1	1	0	0	2	45 200
Руководитель отдела	ЦПВД	1	1	0	0	2	45 200
Руководитель центра	Центр студенческих инициатив	1	1	0	0	2	45 200
Руководитель центра	Центр волонтеров ФГБОУ ВО «ВВГУ»	1	1	0	0	2	45 200

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка				Итого, баллов	Оклад, руб.
		Вид деятельности	Уровень ответственности	Руководство подчиненными работниками	Наличие заместителя		
Руководитель центра	Молодежный центр (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	1	1	0	0	2	45 200
Руководитель центра	ЦРШС	1	1	1	-1	2	45 200
Руководитель центра	ЦЦР	1	0	1	0	2	45 200
Руководитель центра	ЦППО	1	1	0	0	2	45 200
Руководитель центра	Центр тестирования иностранных граждан	1	1	0	0	2	45 200
3-й профессиональный квалификационный уровень							
Директор комплекса	Спортивный комплекс (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	1	2	0	0	3	47 300
Заведующий аспирантурой и докторантурой	Отдел аспирантуры и докторантуры	1	2	0	0	3	47 300
Начальник отдела	Отдел маркетинговых коммуникаций	1	2	0	0	3	47 300
Начальник отдела	ОМОП	1	1	1	0	3	47 300
Начальник отдела	ООНИР	1	1	1	0	3	47 300
Начальник отдела	Отдел судебно-претензионной работы	1	2	0	0	3	47 300
Начальник отдела	Отдел управления имуществом	1	2	0	0	3	47 300
Начальник отдела	Учебно-аналитический отдел	1	2	0	0	3	47 300
Руководитель отделения	Отделение СПО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находке)	1	1	1	0	3	47 300
Руководитель клуба	ССК	1	1	1	0	3	47 300
Руководитель центра	Инжиниринговый центр	1	1	1	0	3	47 300
Руководитель центра	Молодежный центр	1	1	1	0	3	47 300
Руководитель центра	ИТЦ (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	1	2	0	0	3	47 300
Руководитель центра	ЦИТ (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находка)	1	2	0	0	3	47 300
Руководитель центра	Центр профессионального развития в индустрии спорта и фитнеса	1	1	1	0	3	47 300
Начальник отдела	ОСО	1	1	1	0	3	47 300
4-й профессиональный квалификационный уровень							
Директор центра	Ресурсный информационно-	1	1	2	0	4	49 400

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка				Итого, баллов	Оклад, руб.
		Вид деятельности	Уровень ответственности	Руководство подчиненными работниками	Наличие заместителя		
	методический центр						
Начальник отдела	ОМAM	1	2	1	0	4	49 400
Начальник отдела	ООТПБ	1	3	0	0	4	49 400
Начальник отдела	ОКД	1	2	1	0	4	49 400
Начальник отдела	Отдел закупок	1	3	1	- 1	4	49 400
Начальник отдела	Отдел маркетинга	1	2	1	0	4	49 400
Начальник отдела	Отдел по работе с клиентами	1	2	1	0	4	49 400
Начальник отдела	ОЭП	1	2	1	0	4	49 400
Начальник отдела	Технический отдел	1	2	2	- 1	4	49 400
Начальник отдела	Учебный отдел	1	2	1	0	4	49 400
Начальник управления	Управление защиты государственной тайны и мобилизации	1	2	1	0	4	49 400
Начальник управления	Управление развития образования	1	2	1	0	4	49 400
Руководитель отделения	ОЗОДТ	1	2	2	- 1	4	49 400
Руководитель отделения	ОПП ИПЛ	2	1	1	0	4	49 400
Руководитель офиса	Студенческий офис	1	1	2	0	4	49 400
Руководитель службы	Пресс-служба	1	2	1	0	4	49 400
Руководитель службы	Служба документационного обеспечения управления	1	2	1	0	4	49 400
Руководитель центра	РЦ «Старт-карьера»	1	2	1	0	4	49 400
Руководитель центра	Центр «Точка кипения»	1	2	1	0	4	49 400
Управляющий комплексом	СК «Чемпион № 3»	1	2	1	0	4	49 400
5-й профессиональный квалификационный уровень							
Начальник отдела	ООБ	1	3	1	0	5	51 500
Начальник отдела	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	1	2	2	0	5	51 500
Начальник управления	Управление молодежной политики	1	2	2	0	5	51 500
Руководитель службы	Юридическая служба	1	3	1	0	5	51 500
Руководитель центра	Центр разработки цифровых решений	1	2	1	0	4	51 500
6-й профессиональный квалификационный уровень							
Директор студенческого городка	Студенческий городок	1	3	3	- 1	6	53 700
Начальник отдела	Отдел управления фитнесом	1	2	3	0	6	53 700
Начальник управления	Управление комплексной	1	3	2	0	6	53 700

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка					Итого, баллов	Оклад, руб.
		Вид деятельности	Уровень ответственности	Руководство подчиненными работниками	Наличие заместителя	Итого, баллов		
	безопасности							
Начальник управления	Управление по работе со студентами	1	2	3	0	6	53 700	
Руководитель центра	УМЦБДД	2	2	2	0	6	53 700	
7-й профессиональный квалификационный уровень								
Директор спортивного комплекса	Спортивный комплекс «Чемпион»	1	3	3	0	7	62 100	

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						
Руководитель центра	Центр проектного обучения	1	1	0	2	53 700
2-й профессиональный квалификационный уровень						
Директор высшей школы кино и телевидения	ВШКТВ	3	1	0	4	55 800
Руководитель института	Институт подготовки кадров высшей квалификации	3	1	0	4	55 800
Руководитель института	Институт подготовки иностранных граждан	3	1	0	4	55 800
3-й профессиональный квалификационный уровень						
Руководитель отделения	Отделение общеобразовательных дисциплин среднего профессионального образования	2	3	0	5	57 900
4-й профессиональный квалификационный уровень						
Директор колледжа	IT-колледж (IThub Владивосток)	2	3	1	6	60 000
Директор колледжа	Академический колледж	2	3	1	6	60 000
Директор колледжа	КСД	2	3	1	6	60 000
Директор филиала	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме	2	3	1	6	60 000

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка			Итого, баллов	Оклад, руб.
		Вид курируемой образовательной деятельности	Уровень ответственности	Непосредственное подчинение ректору		
Директор филиала	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находке	2	3	1	6	60 000
Директор филиала	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	2	3	1	6	60 000
Руководитель школы	Инженерная школа	3	2	1	6	60 000
Руководитель института	Институт заочного обучения	3	2	1	6	60 000
Руководитель института	Институт постдипломного образования	3	2	1	6	60 000

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	Департамент кадровой политики	2	1	3	68 400
Директор департамента	Департамент маркетинга и информационной политики	2	1	3	68 400
Директор департамента	Департамент международной и культурной деятельности	2	1	3	68 400
Директор департамента	Департамент научно-исследовательской работы	2	1	3	68 400
Директор департамента	ДСиБП	2	1	3	68 400
Директор департамента	Департамент цифрового развития	2	1	3	68 400
Директор департамента	Департамент эксплуатации, снабжения и транспорта	2	1	3	68 400
3-й профессиональный квалификационный уровень					

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка		Итого, баллов	Оклад, руб.
		Уровень ответственности	Уровень сложности и напряженности труда		
Директор департамента	Департамент мониторинга и развития профессионального образования	2	3	5	73 600
4-й профессиональный квалификационный уровень					
Директор департамента	Департамент строительства и хозяйственной деятельности	3	3	6	78 900
Директор департамента	Департамент экономики и финансов	3	3	6	78 900

Приложение № 11
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных
подразделений

Должность	Структурное подразделение	Соотношение оклада заместителя и руководителя, %
Заместитель главного бухгалтера	Департамент бухгалтерского учета	40
Заместитель директора департамента	ДМКД	60
Заместитель директора института	Международный институт окружающей среды и туризма	60
Заместитель директора института	ИКИ	60
Заместитель директора колледжа	IT-колледж (IThub Владивосток)	70
Заместитель директора колледжа по ВРСП	Академический колледж	70
Заместитель директора колледжа по УР	Академический колледж	70
Заместитель директора колледжа по АХР	КСД	70
Заместитель директора колледжа по ВРСП	КСД	70
Заместитель директора колледжа по учебно-производственной работе	КСД	70
Заместитель директора колледжа по учебной работе	КСД	70
Заместитель директора спортивного комплекса	Спортивный комплекс «Чемпион»	70
Заместитель директора студенческого городка	Студенческий городок	70
Заместитель директора филиала по учебно-воспитательной работе	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме	70
Заместитель директора филиала по АХР	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме	70
Заместитель директора филиала по ВРСП	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находка	70
Заместитель директора филиала по учебной работе	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находка	70

Должность	Структурное подразделение	Соотношение оклада заместителя и руководителя, %
Заместитель директора филиала по учебной работе	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	70
Заместитель директора филиала по воспитательной работе и молодежной политике	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	70
Заместитель начальника отдела	ОСПТ	70
Заместитель начальника отдела	Технический отдел	70
Заместитель заведующего отделением	ОССПО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	70
Заместитель руководителя отделения	ОЗОДТ	70
Заместитель руководителя центра	ЦИМП	80
Заместитель руководителя центра	ЦРШС	80
Заместитель начальника отдела	Отдел закупок	80
Заместитель руководителя института	Институт заочного обучения	80
Заместитель руководителя института	Инженерная школа	80
Заместитель руководителя института	Институт постдипломного образования	80
Заместитель руководителя центра	ЦРШС	80

Приложение № 12
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Критерии и оценочные баллы для группировки должностей служащих (за исключением 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 № 13
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

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	22 500
Библиотекарь	Библиотека	22 500
Библиотекарь	Отдел комплектования	22 500
Библиотекарь	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	22 500
Библиотекарь	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находка	22 500
Дежурный по бассейну	Отдел управления фитнесом	22 500
Дежурный по комплексу	Технический отдел	22 500
Дежурный по спортивному залу	Отдел управления фитнесом	22 500
Дежурный по спортивному залу	Спортивный комплекс «Чемпион» № 3	22 500
Делопроизводитель	Общий отдел	22 500
Заведующий складом	Служба снабжения	22 500
Кассир	Столовая (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	22 500
Кассир	Финансовый отдел	22 500
Секретарь	Академический колледж	22 500
Секретарь	АХЧ (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	22 500
Секретарь	ИПЛ	22 500
Секретарь	Студенческий офис	22 500
Секретарь	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находке	22 500
Секретарь учебной части	КСД	22 500

Размеры должностных окладов по должностям служащих, для замещения которых требуется наличие 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							
Звукооператор	Молодежный центр	1	1	0	1	3	23 000
Комендант	АХО (Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	1	1	0	1	3	23 000
Комендант	Общежитие № 4	1	1	0	1	3	23 000
Комендант	ОСПТ	1	1	0	1	3	23 000
Корректор	Редакция научных журналов	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	Институт права	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	ИТЦ (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	Кафедра ИТС	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	Кафедра МКП	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	Колледж индустрии моды и красоты	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	КСД	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	Лаборатория комплексных исследований детства	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	Мастерская по компетенции «Визуальный мерчендайзинг»	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	Мастерская по компетенции «Промышленный дизайн»	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	Мастерская по компетенции «Разработка виртуальной и дополненной реальности»	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	Международный институт окружающей среды и туризма	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	Ресурсный центр иностранных языков	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	УЛК	1	1	0	1	3	23 000
Лаборант	УПК	1	1	0	1	3	23 000
Повар	Столовая	1	1	0	1	3	23 000
Повар	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме	1	1	0	1	3	23 000
Старшая горничная	Общежитие № 2	1	1	0	1	3	23 000
Техник	Библиотека	1	1	0	1	3	23 000
Техник	Издательство	1	1	0	1	3	23 000
Техник	КСД	1	1	0	1	3	23 000

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка				Итого, баллов	Оклад, руб.
		Уровень принятия решений	Уровень коммуникаций	Руководство подчиненными работниками	Уровень ответственности		
Техник	ОСПТ	1	1	0	1	3	23 000
Техник	РЦ ИТ-инфраструктуры	1	1	0	1	3	23 000
Техник	Спортивный комплекс «Чемпион» № 3	1	1	0	1	3	23 000
Техник	Технический отдел	1	1	0	1	3	23 000
Техник	УЛК	1	1	0	1	3	23 000
Техник	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	1	1	0	1	3	23 000
Техник	ЦИТО	1	1	0	1	3	23 000
2-й профессиональный квалификационный уровень							
Администратор	Общежитие (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	1	2	0	1	4	24 000
Администратор	Общежитие № 2	1	2	0	1	4	24 000
Администратор	Отдел по взаимодействию с внутренними и внешними контрагентами	1	2	0	1	4	24 000
Администратор	Спортивный комплекс (Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	1	2	0	1	4	24 000
Библиограф	Библиотека	1	2	0	1	4	24 000
Бухгалтер-кассир	Финансовый отдел	1	1	0	2	4	24 000
Инженер	ВШКТВ	1	1	0	2	4	24 000
Инженер	Видеостудия	1	1	0	2	4	24 000
Инженер	Инжиниринговый центр	1	1	0	2	4	24 000
Инженер	Кафедра МКП	1	1	0	2	4	24 000
Инженер	КСД	1	1	0	2	4	24 000
Инженер	ОСПТ	1	1	0	2	4	24 000
Инженер	РЦ ИТ-инфраструктуры	1	1	0	2	4	24 000
Инспектор	Отдел аспирантуры и докторантуры	1	2	0	1	4	24 000
Механик	АХЧ (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	1	1	0	2	4	24 000
Механик	Транспортная служба	1	1	0	2	4	24 000
Механик	УЛК	1	1	0	2	4	24 000
Референт	КСД	1	2	0	1	4	24 000
Референт	Секретариат	1	2	0	1	4	24 000
Референт	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	1	2	0	1	4	24 000
Старшая горничная	Общежитие № 2	1	2	0	1	4	24 000
Учебный мастер	ВШКТВ	1	2	0	1	4	24 000
Учебный мастер	Кафедра ТГРБ	1	2	0	1	4	24 000
Учебный мастер	УЛК	1	2	0	1	4	24 000

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка				Итого, баллов	Оклад, руб.
		Уровень принятия решений	Уровень коммуникаций	Руководство подчиненными работниками	Уровень ответственности		
Учебный мастер	УПК	1	2	0	1	4	24 000
3-й профессиональный квалификационный уровень							
Диспетчер	КСД	2	2	0	1	5	25 000
Старший лаборант	Кафедра ИТС	1	1	2	1	5	25 000
Старший лаборант	УЛК	1	1	2	1	5	25 000
4-й профессиональный квалификационный уровень							
Инструктор по спорту	Отдел управления фитнесом	1	2	0	3	6	26 000
Инструктор по спорту	Спортивный «Чемпион» № 3	1	2	0	3	6	26 000
5-й профессиональный квалификационный уровень							
Заведующий библиотекой	КСД	1	2	2	2	7	27 000
Заведующий библиотекой	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме	1	2	2	2	7	27 000
Заведующий библиотекой	Общежитие (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	1	2	2	2	7	27 000
Заведующий хозяйством	АХЧ (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	2	1	2	2	7	27 000
Заведующий хозяйством	ИПЛ	2	1	2	2	7	27 000
Заведующий хозяйством	КСД	2	1	2	2	7	27 000
Заведующий хозяйством	ОХО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находка)	2	1	2	2	7	27 000
Заведующий хозяйством	РЦ ИТ-инфраструктуры	2	1	2	2	7	27 000
Заведующий хозяйством	УЛК	2	1	2	2	7	27 000
Заведующий хозяйством	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	2	1	2	2	7	27 000
Паспортист	Студенческий городок	2	3	0	2	7	27 000
Паспортист	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	2	3	0	2	7	27 000
6-й профессиональный квалификационный уровень							
Мастер участка	СЭИС	2	2	2	2	8	27 800
Медицинская сестра	Академический колледж	3	2	0	3	8	27 800
Медицинская сестра	КСД	3	2	0	3	8	27 800
Медицинская сестра	Спортивный комплекс «Чемпион» № 3	3	2	0	3	8	27 800
Медицинская сестра	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме	3	2	0	3	8	27 800
Старший	Отдел по взаимодействию с	1	3	2	2	8	27 800

Должность	Структурное подразделение	Критерии группировки должностей и их оценка				Итого, баллов	Оклад, руб.
		Уровень принятия решений	Уровень коммуникаций	Руководство подчиненными работниками	Уровень ответственности		
администратор	внутренними и внешними контрагентами						
Фельдшер	ОХО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находка)	3	2	0	3	8	27 800
Фельдшер	Технический отдел	3	2	0	3	8	27 800

Размеры должностных окладов по должностям служащих, для замещения которых требуется наличие среднего профессионального образования или 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								
Дизайнер	Отдел маркетинга	1	1	0	1	0	3	28 400
Контент-редактор	Отдел маркетинга	1	1	0	1	0	3	28 400
Редактор	Отдел маркетинга	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	IT-колледж (IThub Владивосток)	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Академический колледж	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Аналитический отдел	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Архив	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	АХО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	ВШКТВ	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Инжиниринговый центр	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Институт подготовки кадров высшей квалификации	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра гражданско-правовых дисциплин	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра ИТС	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра МКП	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра математики и моделирования	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра международных отношений и права	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра МЛ	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра педагогики и образования	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра русского	1	1	0	1	0	3	28 400

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		
	языка							
Специалист	Кафедра ТГРБ	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра теории и истории российского и зарубежного права	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра транспортных процессов и технологий	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра уголовно-правовых дисциплин	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра спортивно-педагогических дисциплин	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра медико-биологических дисциплин	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	КИМК	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра философии и юридической психологии	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра экономики и управления	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра горного дела	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Кафедра информационной безопасности	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	КИМК	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Колледж индустрии туризма и гостеприимства	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	КСД	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Лаборатория «Планпаралия»	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	НОЦ «ИИ»	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Отдел защиты государственной тайны	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	ОМР	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	ООНИР	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	ОПП ИПЛ	1	1	0	1	0	3	28 400

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		
Специалист	ОКД	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Отдел по социальной и культурной адаптации	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	ОСПТ	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Отдел маркетинга	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	ОЭП	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Представительство ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Спасск-Дальний	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Представительство ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	ЦИТО	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Центр российского образования за рубежом	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Управление молодежной политики	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Мастерская по компетенции «Разработка виртуальной и дополненной реальности»	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист	Отдел по работе с абитуриентами	1	1	0	1	0	3	28 400
Специалист по ГОЧС	ОГОЧС	1	1	0	1	0	3	28 400
Технический редактор	Издательство ФГБОУ ВО «ВВГУ»	1	1	0	1	0	3	28 400
Эксперт	Отдел по работе с абитуриентами	1	1	0	1	0	3	28 400
Эксперт	ВШКТВ	1	1	0	1	0	3	28 400
Эксперт	ИКИ	1	1	0	1	0	3	28 400
Эксперт	Институт международного	1	1	0	1	0	3	28 400

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		
	бизнеса, экономики и управления							
Эксперт	Институт права	1	1	0	1	0	3	28 400
2-й профессиональный квалификационный уровень								
Инженер-проектировщик	Инжиниринговый центр	2	1	0	1	0	4	29 500
Инженер-проектировщик	ОСКТР	2	1	0	1	0	4	29 500
Консультант	ЦРШС	1	2	0	1	0	4	29 500
Менеджер	Институт постдипломного образования	1	2	0	1	0	4	29 500
Менеджер	РЦ ИТ-инфраструктуры	1	2	0	1	0	4	29 500
Менеджер	Юридическая клиника	1	2	0	1	0	4	29 500
Менеджер	ЦРШС	1	2	0	1	0	4	29 500
Менеджер	ЦПВД	1	2	0	1	0	4	29 500
Менеджер по медиа-контенту	Центр студенческих инициатив	1	2	0	1	0	4	29 500
Методист	КСД	2	1	0	1	0	4	29 500
Методист	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске	2	1	0	1	0	4	29 500
Методист	Педагогический институт (Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	2	1	0	1	0	4	29 500
Специалист	ИКИ	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	Институт права	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	Институт подготовки иностранных граждан	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	ЛЦМАДФБ	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	Молодежный центр (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	ОВВВК	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	ОЗОДТ	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	Отдел индивидуализации	1	2	0	1	0	4	29 500

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		
	образования							
Специалист	ОМОУП	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	Отдел приема документов	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	ОПКИП	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	ОСО	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	Отделение СПО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находке)	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	РЦ «Старт-карьера»	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	Студенческий офис	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	Технический отдел	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	Центр «Точка кипения»	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	ЦНИПП	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	Центр профессионального развития в индустрии спорта и фитнеса	1	2	0	1	0	4	29 500
Специалист	Педагогический институт (Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	1	2	0	1	0	4	29 500
Фотокорреспондент	Пресс-служба	1	2	0	1	0	4	29 500
3-й профессиональный квалификационный уровень								
Бухгалтер-ревизор II категории	Материальный отдел	1	2	0	2	0	5	30 500
Бухгалтер II категории	Финансовый отдел	1	2	0	2	0	5	30 500
Видеооператор	Отдел маркетинга	2	2	0	1	0	5	30 500
Инженер II категории	ОСКТР	2	1	0	2	0	5	30 500
Инженер II категории	СЭИС	2	1	0	2	0	5	30 500
Менеджер волонтерских программ	Центр волонтеров ФГБОУ ВО «ВВГУ»	2	2	0	1	0	5	30 500

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		
Психолог	Центр психологической помощи и поддержки	3	1	0	1	0	5	30 500
Психолог	ЦПВД	3	1	0	1	0	5	30 500
Специалист	ОПВР	1	2	0	2	0	5	30 500
Специалист	Служба снабжения	2	2	0	1	0	5	30 500
Специалист	УМЦБДД	2	2	0	1	0	5	30 500
Специалист	Центр проектного обучения	1	2	0	2	0	5	30 500
Специалист II категории	ООНИР	2	2	0	1	0	5	30 500
Специалист II категории	ОСО	2	2	0	1	0	5	30 500
Специалист II категории	ОМОУП	2	2	0	1	0	5	30 500
Специалист II категории	Студенческий городок	2	2	0	1	0	5	30 500
Специалист II категории	ЦЦР	2	2	0	1	0	5	30 500
Специалист по творческому направлению	КСД	1	3	0	1	0	5	30 500
Специалист по творческому направлению	Молодежный центр	1	3	0	1	0	5	30 500
4-й профессиональный квалификационный уровень								
Бухгалтер I категории	Материальный отдел	2	2	0	2	0	6	31 600
Бухгалтер I категории	Финансовый отдел	2	2	0	2	0	6	31 600
Бухгалтер II категории	Расчетный отдел	2	2	0	2	0	6	31 600
Ведущий специалист	IT-колледж (IThub Владивосток)	2	2	0	1	1	6	31 600
Ведущий специалист	ИКИ	2	2	0	1	1	6	31 600
Ведущий специалист	Отдел по социальной и культурной адаптации	2	2	0	1	1	6	31 600
Ведущий	Видеостудия	2	2	0	1	1	6	31 600

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		
специалист								
Ведущий специалист	Отдел по работе с абитуриентами	2	2	0	1	1	6	31 600
Ведущий специалист	Отделение СПО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находке)	2	2	0	1	1	6	31 600
Ведущий специалист	Пресс-служба	2	2	0	1	1	6	31 600
Ведущий специалист	РЦ ИТ-инфраструктуры	2	2	0	1	1	6	31 600
Ведущий специалист	Центр российского образования за рубежом	2	2	0	1	1	6	31 600
Ведущий методист	КСД	2	2	0	1	1	6	31 600
Главный библиограф	Библиотека	2	1	2	1	0	6	31 600
Главный библиотекарь	Библиотека	2	1	2	1	0	6	31 600
Менеджер	ДСиБП	2	2	0	2	0	6	31 600
Менеджер	ИКИ	2	2	0	2	0	6	31 600
Менеджер	ОЗОДТ	2	2	0	2	0	6	31 600
Менеджер	ОСКП	2	2	0	2	0	6	31 600
Менеджер	ОПРА	2	2	0	2	0	6	31 600
Менеджер	Отдел управления фитнесом	2	2	0	2	0	6	31 600
Менеджер	ССК	2	2	0	2	0	6	31 600
Менеджер	ЦПОиСО	2	2	0	2	0	6	31 600
Менеджер по продажам	Отдел по работе с клиентами	2	2	0	2	0	6	31 600
Менеджер по рекламе	Отдел маркетинговых коммуникаций	2	2	0	2	0	6	31 600
Методист	ЦИМП	2	2	0	2	0	6	31 600
Помощник ректора	-	2	3	0	1	0	6	31 600
Специалист	Отдел ведения договоров	2	2	0	2	0	6	31 600
Специалист I категории	Академический колледж	2	2	0	2	0	6	31 600
Специалист I	Кафедра ИТС	2	2	0	2	0	6	31 600

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		
категории								
Специалист I категории	Отдел образовательных программ и стандартов	2	2	0	2	0	6	31 600
Специалист I категории	ОСО	2	2	0	2	0	6	31 600
Специалист I категории	Учебный отдел	2	2	0	2	0	6	31 600
Специалист I категории	ЦЦР	2	2	0	2	0	6	31 600
Специалист I категории	Студенческий офис	2	2	0	2	0	6	31 600
Специалист II категории	ДМКД	2	2	0	2	0	6	31 600
Специалист II категории	ОМAM	2	2	0	2	0	6	31 600
Специалист по безопасности	АХО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	2	2	0	2	0	6	31 600
Специалист по охране труда	ООТПБ	2	2	0	2	0	6	31 600
Тренер	ССК	2	2	0	2	0	6	31 600
Художественный руководитель	Молодежный центр	1	2	2	1	0	6	31 600
5-й профессиональный квалификационный уровень								
Ведущий бухгалтер	Расчетный отдел	2	2	0	2	1	7	32 600
Ведущий специалист	Академический колледж	1	2	0	2	2	7	32 600
Ведущий специалист	АХЧ (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	1	2	0	2	2	7	32 600
Ведущий специалист	Отдел индивидуализации образования	2	2	0	2	1	7	32 600
Ведущий специалист	ОМР	2	2	0	2	1	7	32 600
Ведущий специалист	Отдел приема документов	2	2	0	2	1	7	32 600

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		
Ведущий специалист	ОСО	2	2	0	2	1	7	32 600
Ведущий специалист	ОССПО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	2	2	0	2	1	7	32 600
Ведущий специалист	Отдел управления имуществом	2	2	0	2	1	7	32 600
Ведущий специалист	Общежитие № 1	2	2	0	2	1	7	32 600
Ведущий специалист	Общежитие № 2	2	2	0	2	1	7	32 600
Ведущий специалист	Студенческий офис	2	2	0	2	1	7	32 600
Ведущий специалист молодежных проектов и программ	Управление молодежной политики	2	2	0	2	1	7	32 600
Ведущий юрисконсульт	Общеправовой отдел	2	2	0	2	1	7	32 600
Инженер I категории	ОСКТР	3	2	0	2	0	7	32 600
Инженер-программист	ЦИТО	2	2	0	2	1	7	32 600
Менеджер	Кафедра ИТС	2	3	0	2	0	7	32 600
Менеджер	НОЦ «ИИ»	2	3	0	2	0	7	32 600
Менеджер проектов	ЦППО	2	3	0	2	0	7	32 600
Программист	ОИАД	2	2	0	2	1	7	32 600
Программист	ЦИТО	2	2	0	2	1	7	32 600
Советник ректора	-	2	3	0	2	0	7	32 600
Советник ректора по воспитанию	-	2	3	0	2	0	7	32 600
Советник ректора по военно-патриотическому воспитанию	-	2	3	0	2	0	7	32 600
Советник директора по воспитанию и	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме	2	3	0	2	0	7	32 600

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		
взаимодействию с детскими общественными объединениями								
Специалист	Отдел закупок	2	3	0	2	0	7	32 600
Системный аналитик	ОЭП	2	2	0	2	1	7	32 600
6-й профессиональный квалификационный уровень								
Ведущий бухгалтер	Финансовый отдел	2	3	0	2	1	8	33 700
Ведущий менеджер проектов	ДСиПБ	2	3	0	2	1	8	33 700
Ведущий специалист	ДСиБП	2	3	0	2	1	8	33 700
Ведущий специалист	ОМОУП	2	3	0	2	1	8	33 700
Ведущий специалист	ООНИР	2	3	0	2	1	8	33 700
Ведущий специалист	ОПП ИПЛ	2	3	0	2	1	8	33 700
Ведущий специалист	Учебный отдел	2	3	0	2	1	8	33 700
Ведущий специалист	Управление комплексной безопасности	2	3	0	2	1	8	33 700
Ведущий специалист	ЦППО	2	3	0	2	1	8	33 700
Ведущий специалист	ЦНИПП	2	3	0	2	1	8	33 700
Заведующий лабораторией	Кафедра ИТС	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий лабораторией	Кафедра МЛ	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий лабораторией	Кафедра ТГРБ	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий лабораторией	Кафедра экологии, биологии и географии	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий лабораторией	Лаборатория «Кибер Арена»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий	УПК	3	1	2	2	0	8	33 700

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		
лабораторией								
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Администрирование отеля»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Визуальный мерчендайзинг»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Графический дизайн»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Облачные технологии»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Парикмахерское искусство»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Промышленный дизайн»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Разработка виртуальной и дополненной реальности»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Реклама»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Сетевое и системное администрирование»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Технологии моды»	3	1	2	2	0	8	33 700

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		
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Туризм»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Фотография»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий мастерской	Мастерская по компетенции «Электроника»	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий производством	Столовая (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	3	1	2	2	0	8	33 700
Заведующий методическим кабинетом	Академический колледж	2	2	2	1	1	8	33 700
Специалист I категории	ДМКД	3	3	0	2	0	8	33 700
Специалист I категории	ИПЛ	3	3	0	2	0	8	33 700
Специалист I категории	ОМAM	3	3	0	2	0	8	33 700
Специалист I категории	ОМОП	3	3	0	2	0	8	33 700
Специалист I категории	ОКД	3	3	0	2	0	8	33 700
7-й профессиональный квалификационный уровень								
Ведущий бухгалтер-кассир	Финансовый отдел	2	3	2	2	0	9	34 700
Ведущий инженер	АХО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий инженер	Кафедра ИТС	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий инженер	Управление комплексной безопасности	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий инженер	ОСКТР	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий инженер	РЦ ИТ-инфраструктуры	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий	ЦИТО	3	3	0	2	1	9	34 700

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		
инженер								
Ведущий инженер по защите информации	ЦИТО	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий редактор	Издательство	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий специалист	Аналитический отдел	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий специалист	Общий отдел	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий специалист	ОМОП	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий специалист	Отдел образовательных программ и стандартов	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий специалист	ОПВР	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий специалист	ОКД	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий специалист	СЭИС	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий специалист	Отдел закупок	3	3	0	2	1	9	34 700
Ведущий юрисконсульт	Отдел судебно-претензионной работы	3	3	0	2	1	9	34 700
Стажёр-исследователь	Лаборатория «Планпаралия»	3	3	0	2	1	9	34 700
Стажёр-исследователь	Лаборатория комплексных исследований детства	3	3	0	2	1	9	34 700
Стажёр-исследователь	Лаборатория социально-экономических и политико-правовых исследований	3	3	0	2	1	9	34 700
Стажёр-исследователь	Лаборатория стратегического планирования	3	3	0	2	1	9	34 700

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		
Стажёр-исследователь	ЛЦМАДФБ	3	3	0	2	1	9	34 700
8-й профессиональный квалификационный уровень								
Ведущий бухгалтер	Материальный отдел	3	3	0	2	2	10	35 800
Ведущий специалист	БИС	3	3	0	2	2	10	35 800
Ведущий экономист	ОЭП	3	3	0	2	2	10	35 800
Ведущий экономист	Филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находке	3	3	0	2	2	10	35 800
Ведущий экономист по труду	ОЭП	3	3	0	2	2	10	35 800
Врач-педиатр	КСД	3	3	0	3	1	10	35 800
Врач-специалист	Технический отдел	3	3	0	3	1	10	35 800
Инженер-исследователь	Лаборатория «Планпаралия»	3	3	0	2	2	10	35 800
Ответственный секретарь	Редакция научных журналов	3	3	0	2	2	10	35 800
9-й профессиональный квалификационный уровень								
Ведущий инженер-программист	ЦИТ (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находка)	3	3	0	2	3	11	36 800
Ведущий программист	ОИАД	3	3	0	2	3	11	36 800
Ведущий программист	ЦИТО	3	3	0	2	3	11	36 800
Ведущий программист	ЦЦР	3	3	0	2	3	11	36 800
Заведующий отделением	КСД	3	3	2	2	1	11	36 800
Заведующий отделением	ОССПО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	3	3	2	2	1	11	36 800
Заведующий лицеем	Академический лицей (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	3	3	2	2	1	11	36 800

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		
Пресс-секретарь	-	3	3	0	2	3	11	36 800
Руководитель практики	Академический колледж	3	3	2	2	1	11	36 800
Энергетик	ОХО (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Находке)	3	2	2	3	1	11	36 800
Энергетик	ОСО	3	2	2	3	1	11	36 800
Энергетик	СЭИС	3	2	2	3	1	11	36 800
10-й профессиональный квалификационный уровень								
Главный механик	СЭИС	3	2	2	3	2	12	37 900
Главный специалист по внутреннему аудиту	-	2	3	2	2	3	12	37 900
Ученый секретарь	-	2	3	2	2	3	12	37 900

Приложение № 14
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

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

преподаватель;
учитель;
педагог дополнительного образования.

Приложение № 15
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Размеры ставок почасовой оплаты по отдельным должностям служащих

Должность	Структурное подразделение	Размер ставки почасовой оплаты, руб.
Администратор	Общежитие (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	147
Дежурный по общежитию	Общежитие № 1	137
Дежурный по общежитию	Общежитие № 2	137
Дежурный по общежитию	Общежитие № 3	137
Дежурный по общежитию	Общежитие № 4	137
Дежурный по общежитию	Общежитие (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Уссурийске)	137
Дежурный по общежитию	Общежитие (филиал ФГБОУ ВО «ВВГУ» в г. Артеме)	137
Дежурный по общежитию	ОХО	137
Инструктор	УМЦБДД	216
Оперативный дежурный	ООБ	152
Фельдшер	Технический отдел	170
Администратор	ОВВВК	147

Приложение № 16
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Размеры почасовой оплаты труда для штатных работников из числа ППС

Должность, ученая степень, ученое звание, квалификационная категория	Ставка почасовой оплаты, руб.
<i>ППС</i>	
Ассистент	533
Старший преподаватель	586
Доцент	692
Профессор	923
Заведующий кафедрой	991
<i>ПП</i>	
Преподаватель без категории	387
Преподаватель, имеющий первую квалификационную категорию	441
Преподаватель, имеющий высшую квалификационную категорию	476

Приложение № 17
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

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	800 руб. – независимо от объёма ставки и объёма учебной нагрузки за один класс
Надбавка за кураторство	СПО	1 300 руб. – за одну группу, независимо от объёма ставки и объёма 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)	1% - 10 % от размера оплаты по должностным окладам, определяемого на основании тарифицируемой педагогической нагрузки
Надбавка за заведование кабинетом (мастерской)	СПО, СОО	<p>□: Кабинет, не имеющий лабораторного или компьютерного оборудования – 100 – 1100 руб. за 1 кабинет, независимо от объёма ставки и объёма учебной нагрузки</p> <p>□: Кабинет информатики и вычислительной техники – 200 – 1 300 руб. за 1 кабинет, независимо от объёма ставки и объёма учебной нагрузки</p> <p>□: Лаборатория (мастерская) – 300 – 1 600 руб. за 1 лабораторию (мастерскую), независимо от объёма ставки и объёма учебной</p>

Наименование надбавки	Подразделения, уровни образования, предметы, категории работников	Размер надбавки
		нагрузки
Надбавка за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	СОО	15 % от должностного оклада независимо от количества занимаемых ставок
	СПО	□: общеобразовательные дисциплины – 100 – 1 100 руб. независимо от объёма ставки и объёма учебной нагрузки □: профессиональные дисциплины – 200 – 2 200 руб. независимо от объёма ставки и объёма 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> 35 % – при наличии <i>квалификационной категории «педагог наставник» или «педагог-методист»</i>
Надбавка за наличие практического опыта работы	Работники из числа ПП, осуществляющие трудовую деятельность на условиях внешнего совместительства, реализующие образовательные программы СПО и имеющие практический опыт работы, соответствующий профилю читаемой дисциплины	5% – 50 % от размера оплаты по должностным окладам, определяемого на основании тарифицируемой педагогической нагрузки

Размеры надбавки за государственные и отраслевые награды¹

2 200 руб. – работникам, награжденным следующими ведомственными наградами:

1. Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: знаком отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации – «Ветеран» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации; медалями «За безупречный труд и отличие», К.Д. Ушинского; почетными званиями «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»; нагрудными знаками «Почетный наставник», «Молодой ученый».

2. Министерства просвещения Российской Федерации: знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»; медалями К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского; почетными званиями «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; нагрудными знаками «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «За Молодость и Профессионализм».

4 300 руб. – работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «Заслуженный ...».

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

¹ за исключением ректора, президента, проректоров, советников ректора, директоров департаментов, главного бухгалтера.

Приложение № 19
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

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

ПКУ	Размер премии, руб.
1	-
2	-
3	1 400
4	3 300
5	3 900
6	4 200

Приложение № 20
к положению об оплате труда
работников ФГБОУ ВО «ВВГУ»

Показатели премирования работников по должностям штатного расписания

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Администратор	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	40
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
	отсутствие случаев нарушений требований действующих нормативных и локальных актов организации при исполнении должностных обязанностей	30
Архивариус	отсутствие случаев утери или порчи документов из архива по вине работника	40
	отсутствие фактов нарушений, действующих нормативных и локальных правил ведения архивного производства	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Библиограф	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие фактов ненадлежащей организации/срывов мероприятий, закрепленных за работником	30
Библиотекарь	отсутствие фактов несвоевременного предупреждения и ликвидации задолженностей пользователей библиотечных фондов	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних пользователей библиотечных фондов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Бухгалтер I категории	отсутствие фактов несвоевременного и/или недостоверного отражения в бухгалтерском учете	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	операций, относящихся к компетенции работника	
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Бухгалтер II категории	отсутствие ошибок при осуществлении расчетов и иных бухгалтерских операций, относящихся к компетенции работников	40
	отсутствие случаев ненадлежащего или несвоевременного формирования заявок на проведение операций, относящихся к компетенции работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Бухгалтер-кассир	отсутствие случаев недостач денежных средств в кассе организации	40
	отсутствие случаев несоблюдения действующего нормативного порядка ведения кассовых операций	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Бухгалтер-ревизор II категории	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 уполномоченный территориальный орган государственной власти	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Ведущий бухгалтер	отсутствие фактов несвоевременного и/или недостоверного отражения в бухгалтерском учете операций, относящихся к компетенции работника	40
	отсутствие ошибок при осуществлении расчетов и иных бухгалтерских операций, относящихся к компетенции работников	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	работника	
Ведущий бухгалтер-кассир	отсутствие случаев недостач денежных средств в кассе организации	40
	отсутствие случаев несоблюдения действующего нормативного порядка ведения кассовых операций	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Ведущий инженер	отсутствие фактов нарушения нормального функционирования оборудования и/или программного обеспечения, относящихся к компетенции работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Ведущий инженер по защите информации	отсутствие фактов нарушения в системах информационной безопасности, в том числе несанкционированного внутреннего/внешнего доступа к корпоративным информационным системам университета по вине работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Ведущий инженер-программист	отсутствие фактов ненадлежащего и/или несвоевременного выполнения плановых и заданных работ по обеспечению функционирования вычислительной техники и программного обеспечения	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Ведущий менеджер	достижение показателей дорожной карты проекта	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
проектов	соблюдение сроков реализации проекта в соответствии с ключевыми этапами	30
	соответствие полученных результатов заявленным целям проекта	30
Ведущий методист	отсутствие фактов ненадлежащей организации и проведения работ по разработке методических и информационных материалов	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Ведущий программист	отсутствие фактов ненадлежащего / несвоевременного администрирования серверов баз данных и серверов приложений по вине работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Ведущий редактор	отсутствие фактов осуществления несвоевременной/ненадлежащей редакционной подготовки материалов по направлению деятельности работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Ведущий специалист	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Ведущий специалист молодежных	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
проектов и программ	ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Ведущий экономист	отсутствие случаев ненадлежащего исполнения обязанностей, повлекших за собой наступление мер юридической ответственности	40
	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Ведущий экономист по труду	отсутствие случаев ненадлежащего исполнения обязанностей, повлекших за собой наступление мер юридической ответственности	40
	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Ведущий юристконсульт	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей подготовки правовой документации по вине работника, повлекшего за собой причинение материального ущерба организации	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Видеооператор	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения видеосъемки по поручению непосредственного руководителя по вине работника	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	отсутствие фактов порчи/утери видеооборудования, монтажных комплектов и спецтехники по вине работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Водитель автомобиля	отсутствие случаев нарушения правил дорожного движения, повлекших за собой административную ответственность	40
	отсутствие случаев непрохождения предрейсового и послерейсового медицинского осмотров	30
	отсутствие случаев несоблюдения правил содержания в чистоте и ежедневного обслуживания автомобиля	30
Водитель транспортно-уборочной машины	отсутствие случаев нарушения правил дорожного движения, повлекших за собой административную ответственность	40
	отсутствие случаев непрохождения предрейсового и послерейсового медицинского осмотров	30
	отсутствие случаев несоблюдения правил содержания в чистоте и ежедневного обслуживания автомобиля	30
Воспитатель	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
	отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (лиц, их замещающих) на работу воспитателя	30
Врач-специалист	отсутствие фактов несвоевременного и (или) ненадлежащего оказания врачебной помощи	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Врач-педиатр	отсутствие фактов несвоевременного и (или) ненадлежащего оказания врачебной помощи	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Главный библиограф	отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего исполнения запросов внутренних пользователей по направлению деятельности работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних пользователей библиотечных фондов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Главный библиотекарь	отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего исполнения запросов внутренних пользователей по направлению деятельности работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внутренних пользователей библиотечных фондов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Главный механик	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего устранения аварийных ситуаций и инцидентов на объектах организации по вине работника	40
	отсутствие фактов нерационального расходования материальных средств	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Главный редактор	наличие ошибок, опечаток в выпущенных изданиях по вине работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Главный специалист по внутреннему аудиту	отсутствие случаев нарушения законодательства РФ в сфере финансово-хозяйственной деятельности, повлекших за собой привлечение вуза к административной, уголовной и иной ответственности	40
	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	компетенции работника	
Дежурный по комплексу	отсутствие случаев несвоевременного реагирования и принятия мер по зоне ответственности работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Дежурный по бассейну	отсутствие случаев нарушения техники безопасности и правил проведения занятий в плавательном бассейне клиентами и инструкторами по спорту	40
	отсутствие обоснованных нареканий и жалоб клиентов на санитарное и техническое состояние бассейна	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Дежурный по общежитию	отсутствие фактов несвоевременного принятия мер в аварийных и экстренных ситуациях, повлекших за собой причинение имущественного ущерба образовательной организации или причинение вреда жизни и здоровью проживающих в общежитии	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Дежурный по спортивному залу	отсутствие случаев несвоевременного информирования непосредственного руководителя о технических неисправностях в работе оборудования спортивного зала	40
	отсутствие обоснованных жалоб и нареканий со стороны клиентов спортивного зала на некорректное поведение, порядок и чистоту в спортивном зале	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Дежурный слесарь-сантехник	отсутствие жалоб на несвоевременное или некачественное выполнение заявок или отсутствие повторных заявок	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	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	30
Дежурный электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	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	30
Делопроизводитель	отсутствие случаев несвоевременного и ненадлежащего размещения информации в системе управления электронным документооборотом	40
	отсутствие случаев нарушений требований действующей инструкции по делопроизводству в организации	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Дизайнер	отсутствие фактов несвоевременной и/или ненадлежащей подготовки оригинал-макетов продукции, выпускаемой структурным подразделением	40
	отсутствие фактов срывов сроков подготовки технических решений и визуального оформления проводимых мероприятий	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Директор департамента	отсутствие случаев нарушения законодательства РФ в сфере деятельности, закрепленной приказом университета, повлекших за собой привлечение вуза к административной, уголовной и иной ответственности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками департамента	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности департамента	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Директор комплекса	отсутствие фактов ненадлежащего содержания и использования не по назначению имущества комплекса по вине работника, повлекших за собой порчу/утерю/кражу/ данного имущества	40
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности комплекса	30
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности комплекса	30
Директор научно-образовательного центра	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности научно-образовательного центра	40
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности научно-образовательного центра	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками научно-образовательного центра	30
Директор представительства	отсутствие фактов ненадлежащего организационного и /или технического сопровождения процедур компьютерного тестирования абитуриентов и/или студентов	40
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности представительства	30
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности представительства	30
Директор спортивного комплекса	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками спортивного комплекса	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности спортивного комплекса	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности спортивного комплекса	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Директор студенческого городка	отсутствие случаев нарушений по содержанию общежитий студенческого городка санитарно-эпидемиологическим и противопожарным нормам и правилам	40
	отсутствие сбоев в процессе организации поселения студентов в общежития и выселения студентов из общежитий студенческого городка	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками студенческого городка	30
Директор центра	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности центра	40
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности центра	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками центра	30
Руководитель школы	отсутствие случаев нарушения законодательства РФ в сфере деятельности, закрепленной приказом университета, повлекших за собой привлечение вуза к административной, уголовной и иной ответственности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками школы	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности школы	30
Диспетчер	отсутствие фактов несвоевременного предупреждения преподавателей и обучающихся об изменении (переносе/отмене) места и времени проведения учебных занятий	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Заведующий архивом	отсутствие фактов утраты или несанкционированного уничтожения документов, находящихся в архиве	40
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	заявок структурных подразделений по отбору и использованию документов	
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками архива	30
Заведующий аспирантурой и докторантурой	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности отдела аспирантуры и докторантуры	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками отдела аспирантуры и докторантуры	30
Заведующий библиотекой	отсутствие фактов нарушений техники безопасности и противопожарной безопасности в помещении библиотеки	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками библиотеки	30
Заведующий лабораторией	отсутствие случаев сбоев, порчи или утери лабораторного оборудования по вине работника	40
	отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Заведующий лицеем	отсутствие фактов ненадлежащего осуществления контроля за качеством образовательного процесса в лицее	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками лицея	30
Заведующий мастерской	отсутствие случаев нарушения правил противопожарной и технической безопасности при проведении практических занятий в мастерской	40
	отсутствие фактов несвоевременного оформления документации для закупки необходимого оборудования и инвентаря, обеспечивающих	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	эффективную работу мастерской	
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками мастерской	30
Заведующий методическим кабинетом	отсутствие фактов несвоевременного наполнения и обновления учебно-методического комплекса	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Заведующий общежитием	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 возмещения материального ущерба, причиненного проживающими в общежитиях	30
Заведующий отделением	отсутствие фактов ненадлежащего осуществления контроля за качеством образовательного процесса	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Заведующий производством	отсутствие фактов нарушения действующих санитарных норм, повлекших за собой привлечение организации к юридической ответственности	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Заведующий редакцией	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками редакции	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности редакции	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности редакции	30
Заведующий складом	отсутствие фактов несвоевременного выполнения или невыполнения утвержденного план-графика закупок	40
	отсутствие фактов несвоевременного или ненадлежащего выполнения заявок от структурных подразделений	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Заведующий хозяйством	отсутствие фактов порчи/кражи закрепленного за работником оборудования и хозяйственного инвентаря по вине работника	40
	отсутствие фактов несвоевременной организации ремонта помещений, мебели и оборудования	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Заместитель главного бухгалтера	отсутствие случаев ненадлежащего и/или несвоевременного формирования финансовой отчетности по требованию Минобрнауки России	40
	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 организации	30
Заместитель директора департамента	отсутствие случаев нарушения законодательства РФ в сфере деятельности, закрепленной приказом университета, повлекших за собой привлечение вуза к административной, уголовной и иной ответственности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками департамента	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности департамента	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Заместитель директора института	отсутствие фактов несвоевременной обеспеченности учебно-методическими комплексами дисциплин по реализуемым институтом образовательным программам	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности института	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Заместитель директора колледжа	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Заместитель директора колледжа по административно- хозяйственной работе	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 нецелевого или нерационального расходования материальных средств структурного подразделения	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Заместитель директора колледжа по воспитательной работе и социальной политике	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации воспитательного процесса по вине работника	40
	отсутствие фактов несвоевременного реагирования на случаи нарушения правил проживания в общежитии обучающимися и фактах их длительного отсутствия	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Заместитель директора колледжа по учебной работе	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации учебного процесса по вине работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов структурного подразделения на качество оказываемых образовательных услуг	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Заместитель директора колледжа по учебно-производственной работе	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации учебной/производственной практики обучающихся по вине работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов структурного подразделения на качество организации практического обучения	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Заместитель директора спортивного комплекса	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Заместитель директора студенческого городка	отсутствие фактов срывов мероприятий согласно плану воспитательной работы в студенческом городке по вине работника	40
	отсутствие фактов несвоевременного предоставления отчетов о проделанной воспитательной работе за учебный год в студенческом городке по запросам внутренних пользователей	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Заместитель директора филиала по административно-хозяйственной работе	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 нецелевого или нерационального расходования материальных средств структурного подразделения	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Заместитель директора филиала по воспитательной работе и молодежной политике	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации воспитательного процесса по вине работника	40
	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по реализации молодежной политики в филиале	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Заместитель директора филиала по воспитательной работе и социальной политике	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации воспитательного процесса по вине работника	40
	отсутствие фактов несвоевременного реагирования на случаи нарушения правил проживания в общежитии обучающимися и фактах их длительного отсутствия	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Заместитель директора филиала по учебной работе	отсутствие фактов несвоевременного или ненадлежащего проведения мероприятий по организации учебного процесса по всем уровням реализуемых образовательных программ	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов структурного подразделения на качество оказываемых образовательных услуг	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Заместитель директора филиала по учебно-	отсутствие фактов несвоевременного или ненадлежащего проведения мероприятий по организации учебного процесса по всем уровням	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
воспитательной работе	реализуемых образовательных программ	
	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения мероприятий по обеспечению нормальной организации воспитательного процесса по вине работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Заместитель заведующего отделением	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности отделения	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Заместитель начальника отдела	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Заместитель руководителя института	отсутствие фактов несвоевременной обеспеченности учебно-методическими комплексами дисциплин по реализуемым институтом образовательным программам	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности института	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Заместитель	- отсутствие фактов ненадлежащего оказания	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
руководителя отделения	консультационной помощи внутренним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	
	- отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности отделения	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Заместитель руководителя центра	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности центра	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Заместитель руководителя школы	отсутствие фактов несвоевременной обеспеченности учебно-методическими комплексами дисциплин по реализуемым школой образовательным программам	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности школы	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Звукооператор	отсутствие фактов поломки/неисправности звукового оборудования по вине работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего обеспечения высокого качества звукового сопровождения мероприятий	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Инженер	отсутствие случаев несвоевременного устранения поломок оборудования и техники	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	отсутствие случаев несвоевременного списания оборудования и оформление заявок на ремонт и поставку оборудования	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Инженер I категории	отсутствие случаев несвоевременного/ ненадлежащего оформления документации для заключения подрядных договоров	40
	отсутствие ошибок при составлении технических заданий для конкурсной документации	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Инженер II категории	отсутствие случаев несвоевременного заключения договоров с коммунальными и подрядными организациями по вине работника	40
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Инженер-программист	отсутствие фактов ненадлежащего и/или несвоевременного выполнения плановых и заданных работ по обеспечению функционирования вычислительной техники и программного обеспечения	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Инженер-проектировщик	отсутствие фактов несвоевременного/ ненадлежащего составления проектной документации по системам внутреннего и внешнего электроснабжения, наружного освещения	40
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Инспектор	отсутствие случаев нарушения требований действующих нормативных и локальных актов по вопросам организации аспирантуры и докторантуры при оформлении и ведении документации в рамках компетенции работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Инструктор	отсутствие фактов ненадлежащей организации/срывов мероприятий, закрепленных за работником	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Кассир	отсутствие случаев недостач денежных средств в кассе организации	40
	отсутствие случаев несоблюдения действующего нормативного порядка ведения кассовых операций	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Кастелянша	отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	40
	отсутствие сбоев в работе по выдаче, сбору и обмену белья и постельных принадлежностей	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Кладовщик	отсутствие фактов несвоевременного выполнения или невыполнения утвержденного план-графика закупок	40
	отсутствие фактов несвоевременного или ненадлежащего выполнения заявок от структурных подразделений	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	
Комендант	отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	40
	отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Консультант	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним и внешним клиентам по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Корректор	отсутствие фактов осуществления несвоевременной/ненадлежащей редакционной подготовки материалов по направлению деятельности работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Контент-редактор	отсутствие фактов осуществления несвоевременной/ненадлежащей редакционной подготовки материалов по направлению деятельности работника	40
	отсутствие фактов перебоев в работе оборудования и программного обеспечения, возникшего по вине работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Контролер	отсутствие случаев хищения материальных ценностей по вине работника	40
	отсутствие случаев нарушений пропускного режима на территории университета	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	
Костюмер	отсутствие фактов утери и несвоевременного возврата костюмов, артистического реквизита и аксессуаров по вине работника	40
	отсутствие фактов порчи костюмов творческих коллективов, студенческих объединений, артистического реквизита и аксессуаров по вине работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Курьер	отсутствие случаев повреждения или утери принимаемых документов и иных почтовых отправлений по вине работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Лаборант	отсутствие случаев срыва лабораторных занятий по вине работника	40
	отсутствие случаев хищений материальных ценностей лаборатории по вине работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Маляр	отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм в процессе работы	40
	отсутствие жалоб на несвоевременное выполнение работ по заявкам структурных подразделений	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Мастер производственного обучения	отсутствие случаев травматизма обучающихся во время проведения практических занятий	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Мастер участка	отсутствие случаев несвоевременного исполнения ремонта сантехнического или электротехнического оборудования по вине работника	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	отсутствие фактов нарушения правил охраны труда и техники безопасности при производстве сантехнических или электротехнических работ	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Медицинская сестра	отсутствие фактов несвоевременного и (или) ненадлежащего оказания доврачебной помощи обучающимся и работникам	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Менеджер	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним и внешним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Менеджер волонтерских программ	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним и внешним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Менеджер по медиа-контенту	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним и внешним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Менеджер по продажам	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним и внешним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Менеджер по рекламе	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним и внешним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Менеджер проектов	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним и внешним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Методист	отсутствие фактов ненадлежащей организации и проведения работ по разработке методических и информационных материалов	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Механик	отсутствие случаев несвоевременного устранения поломок оборудования по причине несвоевременного / некачественного технического обслуживания / ремонта	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Начальник отдела	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками отдела	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности отдела	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности отдела	30
Начальник управления	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками управления	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности управления	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности управления	30
Оператор копировальных и множительных машин	отсутствие обоснованных жалоб и нареканий по качеству изготавливаемой продукции	40
	отсутствие случаев нарушения сроков выполнения копировальных и множительных работ или подготовки переплетов	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Ответственный секретарь	отсутствие фактов нарушения графика поступления рукописей в соответствии с планом издания журнала по вине работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Паспортист	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 по вине работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
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	40
	вовлеченность обучающихся в общественно-значимых мероприятиях (не менее 50% от общего контингента обучающихся)	30
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (лиц, их замещающих) при организации общественно-значимых мероприятий	30
Педагог-психолог	своевременная разработка и выполнение плана комплексных мероприятий, направленных на профилактику конфликтных ситуаций среди учащихся	40
	своевременное информирование руководства о склонностях обучающихся к девиантному поведению	30
	отсутствие конфликтных ситуаций и случаев девиантного поведения в группе учащихся	30
Плотник	отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм в процессе работы	40
	отсутствие жалоб на несвоевременное выполнение работ по заявкам структурных подразделений	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Повар	отсутствие случаев нарушения технологий приготовления блюд	40
	отсутствие случаев несвоевременного составления заявок на сырье и продукцию	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Помощник воспитателя	отсутствие случаев нарушений в организации контроля за порядком и чистотой в комнатах и местах общего пользования	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	отсутствие случаев нарушения учащимися распорядка дня	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Помощник ректора	отсутствие фактов несоблюдения требований к приему документов в соответствии с требованиями нормативно-методических документов по делопроизводству	40
	отсутствие случаев нарушений сроков исполнения документов, находящихся на контроле, по вине работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	отсутствие случаев нарушения сроков оформления и сдачи документации в соответствующие органы государственной власти при организации мероприятий по учету военнообязанных и ГОЧС	40
	отсутствие фактов ненадлежащего или несвоевременного выполнения плана комплексных мероприятий, направленных на подготовку обучающихся и работников организации при возникновении экстремальных ситуаций	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Пресс-секретарь	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего подготовки информационных материалов и иной документации для ректора по вине работника	40
	отсутствие фактов несвоевременной и/или ненадлежащей подготовки и размещения на официальном сайте организации информационных материалов по сфере ответственности работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Программист	отсутствие фактов нарушения нормального функционирования программно-технических средств корпоративных информационных систем по вине работника	40
	отсутствие фактов несвоевременного восстановления работоспособности программно-технических средств корпоративной информационно-вычислительной сети по сфере компетенции работника	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	отсутствие случаев несвоевременного и некачественного выполнения работ по заявкам структурных подразделений	40
	отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм в процессе работы	30
	отсутствие случаев порчи или утраты вверенных материальных ценностей	30
Разнорабочий	отсутствие случаев несвоевременного и некачественного выполнения работ по заявкам структурных подразделений	40
	отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм в процессе работы	30
	отсутствие случаев порчи или утраты вверенных материальных ценностей	30
Редактор	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего изготовления и редактирования выпускаемых пресс-службой информационных материалов	40
	отсутствие фактов нарушения сроков подготовки информационных материалов по поручению непосредственного руководителя	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Референт	отсутствие фактов ненадлежащей организации работы по ведению документооборота в рамках компетенции работника	40
	отсутствие фактов приема документов с нарушением требований действующих локальных актов организации по делопроизводству	30
	отсутствие случаев утраты и несанкционированного уничтожения документов	30
Руководитель бюро	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками бюро	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности бюро	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности бюро	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Руководитель института	отсутствие случаев нарушения законодательства РФ в сфере деятельности, закрепленной приказом университета, повлекших за собой привлечение вуза к административной, уголовной и иной ответственности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками института	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности института	30
Руководитель клуба	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками клуба	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности клуба	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности клуба	30
Руководитель комплекса	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками комплекса	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности комплекса	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности комплекса	30
Руководитель научно-исследовательского центра	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками научно-исследовательского центра	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности научно-исследовательского центра	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности научно-исследовательского центра	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Руководитель отдела	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками отдела	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности отдела	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности отдела	30
Руководитель отделения	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками отделения	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности отделения	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности отделения	30
Руководитель офиса	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками офиса	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности офиса	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности офиса	30
Руководитель практики	отсутствие фактов ненадлежащей организации проведения практик по специальностям подготовки структурного подразделения, реализующего образовательные программы	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Руководитель службы	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками службы	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	проведения мероприятий по направлению деятельности службы	
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности службы	30
Руководитель студии	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками студии	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности студии	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности студии	30
Руководитель центра	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками центра	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности центра	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности центра	30
Руководитель школы	отсутствие случаев нарушения законодательства РФ в сфере деятельности, закрепленной приказом университета, повлекших за собой привлечение вуза к административной, уголовной и иной ответственности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками школы	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности школы	30
Руководитель юридической клиники	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками юридической клиники	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности юридической клиники	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности юридической клиники	30
Садовник	отсутствие случаев гибели растений по вине работника	40
	отсутствие случаев несвоевременной прополки, кошения травы, стрижки газонов и обрезки деревьев	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Секретарь	отсутствие фактов несоблюдения требований к приему документов в соответствии с требованиями нормативно-методических документов по делопроизводству	40
	отсутствие случаев нарушений сроков исполнения документов, находящихся на контроле, по вине работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Секретарь учебной части	отсутствие фактов несвоевременного уведомления территориальных органов исполнительной власти о наступлении юридически значимых фактов	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Системный аналитик	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности работника	30
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	отсутствие жалоб на несвоевременное или некачественное выполнение заявок или отсутствие повторных заявок	40
	отсутствие случаев несвоевременного реагирования и принятия мер в аварийных и иных	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	экстренных ситуациях	
	отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм в процессе работы	30
Слесарь-сантехник	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	30
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Советник ректора по воспитанию	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Советник ректора по военно-патриотическому воспитанию	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов,	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	
Социальный педагог	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 университета	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
Специалист	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Специалист I категории	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев несвоевременного /ненадлежащего исполнения приказов, распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	30
Специалист II категории	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	40
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
	отсутствие случаев несвоевременного/ненадлежащего исполнения приказов,	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	распоряжений, письменных указаний и поручений непосредственного руководителя в рамках компетенции работника	
Специалист по безопасности	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего осуществления контроля за обеспечением сохранности материальных ценностей, соблюдением общественного порядка, пропускного режима, повлекшего за собой причинение ущерба организации и/или причинение вреда жизни и здоровью работникам и обучающимся	40
	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Специалист по ГОЧС	отсутствие фактов невыполнения инструктажа по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям в соответствии с требованиями действующего законодательства по вине работника	40
	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Специалист по охране труда	отсутствие случаев ненадлежащего осуществления мероприятий по профилактике производственного травматизма и обеспечению безопасных условий труда, повлекших за собой причинение вреда жизни и здоровью работникам организации	40
	отсутствие фактов нарушений сроков предоставления информации и отчетности, а также ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Специалист по творческому направлению	отсутствие фактов срывов проведения репетиций, генеральных прогонов, выездных концертов по Приморскому краю и РФ по вине работника	40
	отсутствие фактов срывов номеров вокальных коллективов по вине работника	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Старшая горничная	отсутствие жалоб на несвоевременное или некачественное выполнение заявок или отсутствие повторных заявок	40
	отсутствие фактов несоблюдения санитарных норм в процессе работы	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Старший администратор	отсутствие случаев нарушения кассовой дисциплины	40
	отсутствие случаев нарушения стандартов оказания услуг структурным подразделением	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Старший лаборант	отсутствие случаев несвоевременной организации ремонта лабораторного оборудования по вине работника	40
	отсутствие фактов порчи, потери, хищения лабораторного оборудования и расходных материалов по вине работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Техник	отсутствие фактов несвоевременного и (или) ненадлежащего проведения ремонтных работ по заявкам структурных подразделений	40
	отсутствие фактов несвоевременного/ненадлежащего технического обслуживания оборудования	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Технический редактор	отсутствие фактов осуществления несвоевременной/ненадлежащей редакционной подготовки материалов по направлению деятельности работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	компетенции работника	
Тренер	отсутствие фактов ненадлежащей организации /срывов мероприятий, закрепленных за работником	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Управляющий комплексом	отсутствие обоснованных письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних пользователей на организацию и качество выполнения работ работниками комплекса	40
	отсутствие случаев несвоевременной/ненадлежащей организации и проведения мероприятий по направлению деятельности комплекса	30
	отсутствие случаев нарушений сроков подготовки и предоставления отчетов, документации, информации по направлению деятельности комплекса	30
Учебный мастер	отсутствие случаев несоблюдения правил техники безопасности, противопожарной безопасности и санитарных норм при проведении лабораторных занятий	40
	отсутствие случаев порчи или утери вверенных материальных ценностей	30
	отсутствие случаев срывов лабораторных занятий по вине работника	30
Ученый секретарь	отсутствие фактов срывов/ несвоевременной организации мероприятий по подготовке заседаний ученого совета	40
	отсутствие случаев нарушений сроков формирования конкурсных дел профессорско-преподавательского состава по вине работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Фельдшер	отсутствие фактов ненадлежащего осуществления санитарного надзора на закрепленной территории, проведения гигиенических и противозoonиологических мероприятий	40
	отсутствие фактов срывов мероприятий по организации периодических медицинских осмотров, профилактических прививок и осуществления контроля за их проведением	30
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
Фотокорреспондент	отсутствие фактов несвоевременного и/или ненадлежащего проведения фотосъемки по поручению непосредственного руководителя по вине работника	40
	отсутствие фактов несвоевременной подготовки фотоматериалов для нужд пресс-службы	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Художественный руководитель	отсутствие фактов срывов проведения репетиций, генеральных прогонов, выездных концертов по Приморскому краю и РФ по вине работника	40
	отсутствие фактов срывов номеров творческих коллективов по вине работника	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Эксперт	отсутствие фактов ненадлежащего оказания консультационной помощи внутренним пользователям по вопросам, относящимся к компетенции работника	40
	отсутствие фактов ненадлежащего ведения документации по направлению своей деятельности	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30
Электрогазосварщик	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	30
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	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	30
Энергетик	отсутствие случаев несвоевременного /ненадлежащего устранения аварийных ситуаций и инцидентов в системе электроснабжения	40

Должность	Показатели премирования	Удельный вес показателя, %
	организации по вине работника	
	отсутствие фактов несвоевременной подачи сведений об энергопотреблении организации внешним и внутренним пользователям	30
	отсутствие обоснованных письменных жалоб внешних и внутренних клиентов на качество исполнения должностных обязанностей в рамках компетенции работника	30