

Приложение к Коллективному договору на
2022-2027 гг. от 13 декабря 2024 г.

С изменениями от 11 апреля 2025 г., 03 июля
2025 г., 19 сентября 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Фонд оплаты труда	4
3. Порядок и условия оплаты труда	5
4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	7
5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....	12
6. Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера.....	19
7. Почасовая оплата труда	20
9. Заключительные положения.....	20
Приложения	22

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказами Минздравсоцразвития России 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» (далее – Перечень выплат компенсационного характера) и № 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» (далее – Перечень выплат стимулирующего характера), иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, Минздравсоцразвития России, Минобрнауки России, содержащими нормы трудового права, Уставом ФГБОУ ВО «СГУ им. Питирима Сорокина» (далее – Университет), Коллективным договором между работодателем и работниками Университета и устанавливает систему оплаты труда работников Университета за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.2. Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (далее – Профком).

1.3. Университет, в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год и в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не

ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

оплата труда (заработная плата) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

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

2. Фонд оплаты труда

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

2.2. Фонд оплаты труда формируется из финансового обеспечения Университета за счет следующих источников финансирования:

а) субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

б) целевых субсидий;

в) средств от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду) и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренных Уставом Университета.

2.3. Фонд оплаты труда может корректироваться, в том числе, в связи с утверждением штатного расписания или внесением в него изменений, принятием законодательных, нормативных правовых и локальных актов в сфере оплаты труда.

2.4. *Исключен согласно изменениям от 11 апреля 2025 г.*

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) профессиональных стандартов;

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

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

е) государственных гарантий по оплате труда;

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

з) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

и) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

к) настоящего Положения;

л) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

м) отраслевого соглашения;

н) примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

о) примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»;

п) мнения Профкома;

р) систем нормирования труда, определяемых Университетом с учетом мнения Профкома или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

3.2. В Университете применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням соответствующих ПКГ с учетом уровня квалификации и уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.

Отнесение профессий (должностей) работников к ПКГ и квалификационным уровням соответствующих ПКГ устанавливается приказом ректора либо уполномоченного им лица на основании представления проректора, курирующего кадровые вопросы.

(в ред. изменений от 03 июля 2025 г.)

3.4. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиям (должностям) работников, не включенным в ПКГ, устанавливаются Университетом самостоятельно в виде схем окладов (должностных окладов) путем соотнесения их с профессиями (должностями), для которых утверждены ПКГ и их квалификационные уровни, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Указанное соотнесение осуществляется комиссией, количественный и персональный состав которой определяется приказом ректора либо уполномоченного им лица. На основании протокола заседания комиссии издается приказ ректора либо уполномоченного им лица.

(в ред. изменений от 03 июля 2025 г.)

3.6. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений, за исключением должностных окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностных окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам Университета устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда на основании приказа ректора и представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения Профкома. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2.2.1. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.2.2. Компенсационная выплата за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (далее в п. 4.2.2.2. – компенсационная выплата).

Данная компенсационная выплата устанавливается работникам, не имеющим или имеющим не в полном объеме стаж, дающий право на получение процентной надбавки, указанной в подпункте «б» пункта 4.2.2.1 и в порядке, определенном законодательством Российской Федерации для установления процентной надбавки. При появлении у работника в процессе трудовой деятельности в Университете права на установление ему процентной надбавки, размер установленной ему компенсационной выплаты уменьшается на размер установленной ему процентной надбавки. Компенсационная выплата производится из средств от приносящей доход деятельности Университета.

4.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в том числе:

4.2.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей).

Данная доплата производится работнику, выполняющему наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) за дополнительную оплату в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены). Данная доплата выплачивается в течение всего периода совмещения профессий (должностей) временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3.2. Доплата за увеличение объема работы, расширение зон обслуживания.

Данная доплата производится работнику, выполняющему наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены). Данная доплата выплачивается в течение всего периода выполнения

работы отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3.3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Данная доплата производится работнику, на которого приказом ректора возложено временное исполнение служебных обязанностей по профессии (должности) отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3.4. Доплата за дополнительную работу, не входящую в основные функции (должностные обязанности) педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью Университета по осуществлению образовательной деятельности.

4.2.3.4.1. Доплата за дополнительную работу, связанную с выполнением обязанностей заместителя директора института/директора колледжа, в размере 15 000 рублей в месяц.

4.2.3.4.2. Доплата за дополнительную работу, связанную с выполнением обязанностей руководителя основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования, программ высшего образования бакалавриата, специалитета, магистратуры, ординатуры – в размере 3 000 рублей в месяц.

4.2.3.4.3. Доплата за дополнительную работу, связанную с выполнением обязанностей куратора студенческой группы (программы бакалавриата и среднего профессионального образования, 1 курс обучения, очная форма обучения) в размере 2 000 рублей в месяц за одну студенческую группу, если больший объем гарантий не предусмотрен законодательством Российской Федерации.

(в ред. изменений от 11 апреля 2025 г.)

4.2.3.4.4. Доплата за дополнительную работу по организационно-документационному обеспечению деятельности ученого совета института в размере 1 000 рублей в месяц.

4.2.3.4.5. Доплата за дополнительную работу по организационно-документационному обеспечению деятельности кафедры (в случае исполнения обязанностей заведующего кафедрой на условиях совместительства и отсутствия указанной работы в перечне трудовых обязанностей заведующего кафедрой) в размере 10 000 рублей в месяц.

4.2.3.4.6. Данный перечень доплат не является исчерпывающим. За иную дополнительную работу, не предусмотренную должностными обязанностями работника, работнику может быть установлена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3.5. Доплата за дополнительную работу, не предусмотренную должностными обязанностями работника, либо превышающую установленную в Университете норму труда.

4.2.3.5.1. Доплата за участие в реализации федеральных, региональных и внутривузовских проектов и программ.

4.2.3.5.2. Доплата за работу в условиях проведения объявленного эксперимента в учебном процессе.

4.2.3.5.3. Доплата за руководство и организацию научно-инновационной (научно-исследовательской, опытно-конструкторской, проектной и др.) работы по утвержденной теме или проекту (включая темы НИР, реализуемые в НОЦ, НИЛ).

4.2.3.5.4. Доплата за организацию взаимодействия с ведущими научно-образовательными коллективами и их представителями для выполнения задач по утвержденной теме или проекту.

4.2.3.5.5. Доплата за техническое (информационно-техническое) сопровождение (обслуживание) научно-образовательного процесса и внеучебных мероприятий.

4.2.3.5.6. Доплата за подготовку периодических изданий Университета, а именно:

4.2.3.5.6.1. За выполнение функций главного редактора периодического научного журнала Университета, включенного в «Белый список» при отсутствии заместителя или ответственного редактора – в размере 50 000 рублей в месяц.

4.2.3.5.6.2. За выполнение функций заместителя главного редактора или ответственного редактора периодического научного журнала Университета, включенного в «Белый список» – в размере 25 000 рублей в месяц.

4.2.3.5.6.3. За выполнение функций главного редактора периодического научного журнала Университета, включенного в перечень ВАК при отсутствии заместителя или ответственного редактора – в размере 30 000 рублей в месяц.

4.2.3.5.6.4. За выполнение функций заместителя главного редактора или ответственного редактора периодического научного журнала Университета, включенного в перечень ВАК – в размере 15 000 рублей в месяц.

4.2.3.5.6.5. За выполнение функций главного редактора периодического научного журнала Университета с периодичностью издания не менее четырех раз в год и при отсутствии заместителя или ответственного редактора – в размере 25 000 рублей в месяц. При периодичности издания научного журнала менее 4-х раз в год доплата

уменьшается и устанавливается пропорционально количеству выпусков издания в течение года.

4.2.3.5.6.6. За выполнение функций заместителя главного редактора или ответственного редактора периодического научного журнала Университета с периодичностью издания не менее четырех раз в год – в размере 12 500 рублей в месяц. При периодичности издания научного журнала менее 4-х раз в год доплата устанавливается пропорционально количеству выпусков издания в течение года.

4.2.3.5.6.7. За выполнение функций технического редактора (корректур, вычитка и редактирование статей) периодического научного журнала Университета с периодичностью издания не менее четырех раз в год – в размере 5 000 рублей в месяц. При периодичности издания научного журнала менее 4-х раз в год доплата устанавливается пропорционально количеству выпусков издания в течение года.

4.2.3.5.6.8. За ведение сайта периодического научного журнала Университета с периодичностью издания не менее четырех раз в год – в размере 4 000 рублей в месяц. При периодичности издания научного журнала менее 4-х раз в год доплата устанавливается пропорционально количеству выпусков издания в течение года.

4.2.3.5.6.9. За перевод на английский язык метаданных статей периодического научного журнала Университета с периодичностью издания не менее четырех раз в год – в размере 4 000 рублей в месяц. При периодичности издания научного журнала менее 4-х раз в год доплата устанавливается пропорционально количеству выпусков издания в течение года.

4.2.3.5.7. Данный перечень доплат не является исчерпывающим. За иную дополнительную работу, не предусмотренную должностными обязанностями работника, работнику может быть установлена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3.6. Доплата за работу в ночное время.

Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Данная доплата производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.2.3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4.2.3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы.

Данная оплата производится следующим образом: за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию

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

4.2.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4.2.5. Иные компенсационные выплаты производятся в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников, (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), или в абсолютном размере.

4.4. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.5. Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору о поручении дополнительной работы и установлении доплат, предусмотренных пунктами 4.2.3.1 – 4.2.3.5 настоящего Положения, предшествует подача на имя ректора руководителем соответствующего структурного подразделения либо проректора, осуществляющего руководство и контроль деятельности / курирующего работу структурного подразделения, представления, в котором указаны содержание и объем работ, срок выполнения и дата начала работ, а также размер доплаты.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях усиления материальной заинтересованности работника в повышении эффективности и качества своей трудовой деятельности, а также поощрения работника по результатам работы. Выплаты стимулирующего характера не являются обязательными.

5.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера, а также размерах и условиях их установления принимаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

5.3. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

5.4. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4.1.1. Надбавка за высокую интенсивность и напряженность труда, в том числе:

5.4.1.1.1. Надбавка заведующему кафедрой в случае численности штатного состава научно-педагогических работников (для которых работа на кафедре является основной и совместителей, замещающих должности педагогических работников в результате конкурсного избрания/выборов), превышающего девять человек, а именно:

- а) при численности штатного состава от 10 до 15 чел. – 3 000 рублей в месяц;
- б) при численности штатного состава от 15 до 20 чел. – 5 000 рублей в месяц;
- в) при численности штатного состава от 20 чел. и более – 8 000 рублей в месяц.

(в ред. изменений от 11 апреля 2025 г.)

5.4.1.1.2. Надбавка молодым педагогическим работникам, в возрасте до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, впервые принятым на работу в Университет и реализующим программы высшего образования и замещающим должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя или реализующим программы среднего профессионального образования и замещающим должности преподавателя – в размере 30 % должностного оклада в месяц.

Данная надбавка устанавливается работникам, для которых педагогическая работа в Университете является основной. Надбавка устанавливается сроком до трех лет. В указанный срок включаются отпуска, в том числе отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Выплата надбавки прекращается с даты достижения работником возраста 36 лет.

5.4.1.2. Надбавка за сложность труда:

5.4.1.2.1. Надбавка директору института/директору колледжа в случае численного контингента обучающихся в институте/колледже не менее 500 чел., а именно:

- а) при численности контингента от 500 до 700 чел. – 5 000 рублей в месяц;
- б) при численности контингента от 700 до 900 – 8 000 рублей в месяц;
- в) при численности контингента от 900 чел. и свыше – 11 000 рублей в месяц.

5.4.1.2.2. Надбавка за реализацию основных профессиональных образовательных программ с частичной реализацией на иностранном языке (за преподавание учебных дисциплин (модулей), руководство практиками на иностранном языке) – в размере 100 процентов должностного оклада в месяц пропорционально объему учебной нагрузки, реализуемой на иностранном языке.

5.4.1.3. Стимулирующие выплаты педагогическим и научным работникам по результатам оценки эффективности их деятельности. Данные выплаты производятся в порядке и на условиях, определенных Положением об эффективном контракте с педагогическими и научными работниками.

5.4.1.4. Надбавка за интенсивность труда в рамках участия в программе «Подготовка кандидатов и докторов наук»:

- а) подпрограмма «Кандидаты наук» – в размере 30 000 рублей в месяц;
- б) подпрограмма «Доктора наук» – в размере 50 000 рублей в месяц.

5.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.4.2.1. Надбавка за ведомственные награды Минобрнауки России. Данная выплата является ежемесячной и производится за счет средств от приносящей доход деятельности Университета работникам, награжденным ведомственными наградами Минобрнауки России: «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего профессионального образования Российской Федерации», «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», в размере 2 000 рублей в месяц независимо от количества перечисленных выше наград, имеющихся у работника.

5.4.2.2. Надбавка педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования и имеющих квалификационную категорию: высшая категория – 40 процентов должностного оклада в месяц; первая категория – 20 процентов должностного оклада в месяц. Данная надбавка устанавливается пропорционально доле от занимаемой штатной единицы. Работникам, имеющим несколько квалификационных категорий, выплата надбавки производится за одну квалификационную категорию, для которой предусмотрен наибольший размер выплаты надбавки.

(в ред. изменений от 11 апреля 2025 г.)

5.4.2.3. Надбавка педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования и имеющим ученую степень в размере 4 000 рублей в месяц. Данная надбавка устанавливается пропорционально доле от занимаемой штатной единицы.

5.4.2.4. Надбавка за высокий профессионализм:

5.4.2.4.1. Надбавка за работу в диссертационном совете Университета – в размере 3 000 рублей в месяц.

5.4.2.4.2. Надбавка педагогическим работникам, привлеченным к реализации основных образовательных программ на условии внешнего совместительства и являющимися руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет) – 2 000 рублей в месяц при условии замещения не менее 0,1 штатной единицы.

5.4.2.4.3. Надбавка за своевременное и в полном объеме выполнение поручений органов управления (за исполнительскую дисциплину) (за исключением директора института и колледжа) – 20 % должностного оклада в месяц.

5.4.2.4.4. Надбавка за работу в качестве наставника молодых педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, реализующих программы высшего образования и замещающих должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя или реализующих программы среднего профессионального образования – в размере 20 % должностного оклада в месяц. Порядок назначения наставников определяется локальным нормативным актом Университета.

5.4.2.5. Надбавка работникам, замещающих должности профессорско-преподавательского состава и имеющих ученое звание: доцента – в размере 4 000 рублей в месяц; профессора – в размере 8 000 рублей в месяц. Данная надбавка устанавливается пропорционально доле от занимаемой штатной единицы. Работникам, имеющих несколько ученых званий, выплата надбавки производится за одно ученое звание, для которого предусмотрен наибольший размер надбавки.

5.4.3. Выплаты за стаж работы (выслугу лет) в Университете.

5.4.3.1. В целях снижения текучести кадров и закрепления квалифицированных работников на рабочих местах устанавливаются единовременные выплаты стимулирующего характера при достижении работником возраста 50 лет и каждые последующие 5 лет (юбилейные даты) в следующих размерах:

а) научным и педагогическим работникам, работникам из числа административно-управленческого персонала – 10 000 рублей;

б) иным категориям работников – 5 000 рублей.

(в ред. изменений от 11 апреля 2025 г.)

5.4.3.2. В целях поощрения работника за добросовестный труд в случае расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) в

связи с выходом на пенсию устанавливаются единовременные выплаты стимулирующего характера в следующих размерах:

а) научным и педагогическим работникам, работникам из числа административно-управленческого персонала из расчета 1000 рублей за каждый полностью отработанный год (фактический год, в течение которого работник непрерывно сохранял трудовые отношения с Университетом);

б) иным категориям работников из расчета 600 рублей за каждый полностью отработанный год (фактический год, в течение которого работник непрерывно сохранял трудовые отношения с Университетом).

(в ред. изменений от 11 апреля 2025 г.)

5.4.3.3. Выплаты, указанные в пунктах 5.4.3.1–5.4.3.2, устанавливаются работникам, для которых работа в Университете является основной, отработавшим в Университете не менее 10 лет (для выплат по пункту 5.4.3.1) или 15 лет (для выплат по пункту 5.4.3.2) и выплачиваются из средств от приносящей доход деятельности Университета.

5.4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.4.4.1. Данные выплаты являются единовременной дополнительной мерой материального стимулирования и поощрения работника, применяемой по итогам работы по усмотрению ректора.

5.4.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по следующим основаниям:

а) результаты работы Университета и (или) структурного подразделения Университета за определенный период;

б) высокий профессионализм и профессиональные достижения;

в) присуждение ученой степени решением диссертационного совета, подтвержденную приказом Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата (доктора) наук, при условии отражения в автореферате диссертации Университета в качестве места выполнения диссертационного исследования:

– за присуждение ученой степени кандидата наук, при условии, что возраст соискателя ученой степени на дату защиты диссертации не превышает 30 лет (включительно) – 60 000 рублей;

– за присуждение ученой степени кандидата наук, при условии, что возраст соискателя ученой степени на дату защиты диссертации не превышает 35 лет (включительно) – 42 000 рублей;

– за присуждение ученой степени кандидата наук, при условии, что возраст соискателя ученой степени на дату защиты диссертации 36 лет и старше – 30 000 рублей;

– за присуждение ученой степени доктора наук, при условии, что возраст соискателя ученой степени на дату защиты диссертации не превышает 39 лет (включительно) – 120 000 рублей;

– за присуждение ученой степени доктора наук, при условии, что возраст соискателя ученой степени на дату защиты диссертации 40 лет и старше – 60 000 рублей.

Выплаты распространяются на научно-педагогических работников, для которых работа в Университете является основной, за исключением работников, участвовавших в программе «Подготовка кандидатов и докторов наук»;

г) за работу по подготовке научных кадров, подтвержденную приказом Минобрнауки России о выдаче диплома кандидата (доктора) наук, при условии отражения в решении диссертационного совета и автореферате диссертации Университета в качестве места выполнения диссертационного исследования и данных о научном руководителе (консультанте):

– работнику Университета, под научным руководством которого, защищена диссертация на соискание ученой степени кандидата наук в срок не позднее 12 месяцев с даты завершения освоения программ аспирантуры в Университете или завершения срока прикрепления соискателя к Университету, при условии, что возраст соискателя ученой степени на дату защиты диссертации не превышает 35 лет (включительно) – 90 000 рублей;

– работнику Университета, под научным руководством которого, защищена диссертация на соискание ученой степени кандидата наук в срок не ранее 12 и не позднее 24 месяцев с даты завершения освоения программ аспирантуры в Университете или завершения срока прикрепления соискателя к Университету, при условии, что возраст соискателя ученой степени на дату защиты диссертации не превышает 35 лет (включительно) – 60 000 рублей;

– работнику Университета, под научным руководством которого, защищена диссертация на соискание ученой степени кандидата наук в срок не позднее 12 месяцев с даты завершения освоения программ аспирантуры в Университете или завершения срока прикрепления соискателя к Университету, при условии, что возраст соискателя ученой степени на дату защиты диссертации 36 лет и старше – 30 000 рублей;

– работнику Университета, под научным консультированием которого, защищена диссертация на соискание ученой степени доктора наук, при условии, что возраст соискателя ученой степени на дату защиты диссертации не превышает 39 лет (включительно) – 236 000 рублей;

– работнику Университета, под научным консультированием которого, защищена диссертация на соискание ученой степени доктора наук, при условии, что возраст соискателя ученой степени на дату защиты диссертации 40 лет и старше – 120 000 рублей.

Выплаты распространяются на научно-педагогических работников, для которых работа в Университете является основной;

д) достижение по итогам учебного года работниками выпускающих кафедр, замещающих должности профессорско-преподавательского состава и реализующих основные образовательные программы по специальностям, направлениям подготовки бакалавриата, магистратуры, включенных в перечень специальностей и направлений подготовки высшего образования, соответствующих приоритетным направлениям модернизации и технологического развития российской экономики (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 06.01.2015 №7 р), для которых работа в Университете является основной, не менее 80% доли выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию по соответствующей образовательной программе – в размере 10 000 рублей.

Доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию, определяется отношением числа выпускников, получивших оценки «отлично» или «хорошо», к общему числу выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации.

Данный перечень оснований для премиальных выплат не является исчерпывающим.

(в ред. изменений от 11 апреля 2025 г.)

5.4.4.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника, к числу которых относятся, в том числе:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей (должностных обязанностей) в соответствующем периоде;

б) качественное и оперативное выполнение заданий руководства Университета (структурного подразделения);

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

г) выполнение важных, срочных работ (мероприятий) и других видов работ (мероприятий), связанных со спецификой деятельности Университета;

д) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;

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

ж) инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

з) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

и) иные показатели.

5.4.4.4. Премияльные выплаты назначаются с учетом конкретного вклада каждого работника, фактически отработанное им время, соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.

5.4.4.5. При премировании может учитываться как индивидуальный вклад, так и коллективный результат труда структурного подразделения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом ректора на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения либо проректора, осуществляющего руководство и контроль деятельности / курирующего работу структурного подразделения.

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

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

5.7. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат ректор вправе устанавливать их выплату в полном размере вышеуказанным категориям работников.

5.8. При отсутствии или недостатке финансового обеспечения выплат стимулирующего характера ректор вправе уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.9. Порядок назначения выплат стимулирующего характера работникам структурных подразделений, осуществляющих приносящую доход деятельность, может закрепляться отдельным локальным актом.

6. Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда ректора определяется трудовым договором, заключаемым между Минобрнауки России и ректором.

6.2. Размер должностного оклада, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера ректора определяется Минобрнауки России.

6.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада ректора приказом по Университету.

6.4. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

7. Почасовая оплата труда

7.1. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным приказом ректора в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

7.2. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, определяется Университетом на учебный год.

7.3. Почасовой фонд оплаты труда может быть увеличен структурным подразделениям в объеме, не превышаем фонд заработной платы по вакантным должностям и количества часов, установленных данному структурному подразделению по имеющимся вакансиям. Внесение изменений в почасовой фонд оплаты труда оформляются приказом ректора. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей допускается при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации.

7.4. Порядок оплаты учебной нагрузки, выполненной на основе почасовой оплаты труда, регламентируется отдельным локальным актом.

8. Признан утратившим силу согласно изменениям от 11 апреля 2025 г.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору.

9.2. Настоящее Положение подлежит изменению и дополнению по мере необходимости в порядке, установленном Коллективным договором.

9.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего, социального характера и иные условия трудовых договоров, установленные работникам Университета на основании Положения об оплате труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина» (утв. решением Ученого совета от 23 декабря 2015 г. № 5 (462)), применяются вплоть до их прекращения в порядке и на условиях, определенных трудовым законодательством Российской Федерации.

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования
(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н)

Таблица 1.1.

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

№ п/п	Учёная степень	Должностной оклад
1	2	3
	1 квалификационный уровень	
1	-	30 670
2	Кандидат наук	34 970
	2 квалификационный уровень	
3	-	34 435
4	Кандидат наук	38 740
	3 квалификационный уровень	
5	-	39 815
6	Кандидат наук	44 120
7	Доктор наук	48 420
	4 квалификационный уровень	
8	-	46 595
9	Кандидат наук	50 895
10	Доктор наук	55 200
	5 квалификационный уровень	
11	-	58 860
12	Кандидат наук	63 165
13	Доктор наук	67 470
	6 квалификационный уровень	
14	-	70 910
15	Кандидат наук	75 215
16	Доктор наук	79 520

Таблица 1.2.

Профессиональная квалификационная группа должностей

№ п/п	Квалификационные уровни	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	9 930
2	2 квалификационный уровень	10 550
3	3 квалификационный уровень	11 170

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
должностей работников сферы научных исследований и разработок**
(приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н)

Таблица 2.1.

Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	8 690
2	2 квалификационный уровень	9 310
3	3 квалификационный уровень	9 930
4	4 квалификационный уровень	10 550

Таблица 2.2.

Профессиональная квалификационная группа
должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

№ п/п	Учёная степень	Должностной оклад
1	2	3
	1 квалификационный уровень	
1	-	29 590
2	Кандидат наук	33 895
	2 квалификационный уровень	
3	-	35 835
4	Кандидат наук	40 135
5	Доктор наук	44 440
	3 квалификационный уровень	
6	-	40 245
7	Кандидат наук	44 550
8	Доктор наук	48 855
	4 квалификационный уровень	
9	-	46 595
10	Кандидат наук	50 895
11	Доктор наук	55 200

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования
(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)

Таблица 3.1.

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников*

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	9 930
2	2 квалификационный уровень	10 550
3	3 квалификационный уровень	11 170
4	4 квалификационный уровень	25 825

* За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)**

Таблица 4.1.

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	6 825
2	2 квалификационный уровень	7 450

Таблица 4.2.

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	8 690
2	2 квалификационный уровень	9 310
3	3 квалификационный уровень	9 930
4	4 квалификационный уровень	10 550
5	5 квалификационный уровень	11 170

Таблица 4.3.

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	9 930
2	2 квалификационный уровень	10 550
3	3 квалификационный уровень	11 170
4	4 квалификационный уровень	11 790
5	5 квалификационный уровень	12 410

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	18 615
2	2 квалификационный уровень	24 820
3	3 квалификационный уровень	31 020

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих**
(приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)

Таблица 5.1.

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	6 205
2	2 квалификационный уровень	6 825

Таблица 5.2.

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	7 450
2	2 квалификационный уровень	8 070
3	3 квалификационный уровень	8 690
4	4 квалификационный уровень	9 310

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников
печатных средств массовой информации**
(приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)

Таблица 6.1.

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	6 830

Таблица 6.2.

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	7 450
2	2 квалификационный уровень	8 070
3	3 квалификационный уровень	8 690

Таблица 6.3.

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	9 310
2	2 квалификационный уровень	9 930
3	3 квалификационный уровень	10 550
4	4 квалификационный уровень	11 170

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей
медицинских и фармацевтических работников**
(приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526)

Таблица 7.1.

Профессиональная квалификационная группа
«Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	6 205

Таблица 7.2.

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	8 070
2	2 квалификационный уровень	8 690
3	3 квалификационный уровень	9 310
4	4 квалификационный уровень	9 930
5	5 квалификационный уровень	10 550

Таблица 7.3.

Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	11 170
2	2 квалификационный уровень	11 790
3	3 квалификационный уровень	12 410
4	4 квалификационный уровень	18 615

Таблица 7.4.

Профессиональная квалификационная группа
«Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	31 020

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников,
занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг
(приказ Минздравсоцразвития России от 31.03.2008 № 149н)**

Таблица 8.1.

Профессиональная квалификационная группа
«Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения
и осуществляющих предоставление социальных услуг»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	10 550

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570)

Таблица 9.1.

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад
1	2	3
1	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9 930

Таблица 9.2.

Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад
1	2	3
1	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	10 550

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников
физической культуры и спорта**

(приказ Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н)

Таблица 10.1.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
физической культуры и спорта второго уровня

№ п/п	Квалификационный уровень	Должностной оклад
1	2	3
1	1 квалификационный уровень	9 930
2	2 квалификационный уровень	10 550