

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**СОГЛАСОВАНО**

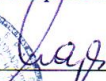
Председатель профсоюзной организации  
работников Томского государственного  
Университета

  
\_\_\_\_\_  
« 29 » 09 2008 г.

Н.А. Пучкова

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор Томского государственного  
университета

  
\_\_\_\_\_  
« 29 » 09 2008 г.

Г. В. Майер

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**  
Томского государственного университета

**Томск – 2008 г.**



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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», Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Томского государственного университета (далее – университет, ТГУ), в том числе работников филиалов и представительств университета, а также работников научно-исследовательских институтов ТГУ.

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

**Заработная плата** (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 на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ)** – должности всех работников университета, объединенные в группы с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. ПКГ включают квалификационные уровни, их рубрикации, а также перечень должностей в конкретном квалификационном уровне и утверждаются Минздравсоцразвития России (Приложение № 1).

Профессии рабочих и должности работников ТГУ объединены в профессиональные уровни с учетом вида деятельности по следующим критериям:

*4 уровень* – отдельные должности из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений, требующие наличия высшего профессионального образования;

*3 уровень* – должности работников, требующие наличия высшего профессионального образования;

*2 уровень* – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

*1 уровень* – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

**Базовый оклад** – минимальный размер оклада, фиксированный по соответствующим ПКГ и устанавливаемый приказом ректора, за исполнение работниками данной ПКГ трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета каких-либо выплат (компенсационных или стимулирующих).

**Должностной оклад** – устанавливается приказом ректора по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. Должностной оклад выплачивается за календарный месяц без учета каких-либо выплат (компенсационных или стимулирующих).

**Повышающий коэффициент** – число, умножаемое на базовый оклад с целью дифференциации типовых должностей и характеризующее различные квалификационные уровни ПКГ, включая сложность трудовых функций; устанавливается ректором университета исходя из уставных целей ТГУ, анализа штатного расписания и утвержденного фонда оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников университета за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников университета (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Система оплаты труда устанавливается в университете коллективным договором, локальными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда.**

2.1.1. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников университета, которая включает в себя:

- размеры должностных окладов по ПКГ;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзной организации работников университета;
- настоящего Положения.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год исходя из объема лимитов

бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.4. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников университета самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Базовые (минимальные) размеры окладов устанавливаются приказом ректора университета по соответствующим ПКГ на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание университета, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.1.6. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.1.8. Университет на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по каждому квалификационному уровню. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором университета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.1.9. В университете предусматриваются следующие виды повышающих коэффициентов к базовому (минимальному) окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент за статус ТГУ как особо ценного объекта культурного наследия народов РФ;
- персональный повышающий коэффициент.

2.1.10. Размер должностного оклада определяется путем умножения размера базового (минимального) оклада работника на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.1.11. Применение повышающего коэффициента за статус ТГУ как особо ценного объекта культурного наследия народов РФ и персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.12. Повышающий коэффициент к базовому (минимальному) окладу за статус ТГУ как особо ценного объекта культурного наследия народов РФ устанавливается работникам университета с сохранением абсолютного размера, установленного до 01 декабря 2008 г., в долях к базовому окладу.

2.1.13. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику университета с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором университета персонально в отношении конкретного работника.

## 2.2. Компенсационные выплаты.

2.2.1. Оплата труда работников ТГУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях



ях (приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822) работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

2.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по условиям аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.2.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в

размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.2.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

2.2.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты за каждый час работы в ночное время составляет 120 % среддневной часовой ставки.

Расчет средневенной часовой ставки определяется путем деления должностного оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

2.2.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привле-

кавшимися к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- одинарную дневную ставку сверх должностного оклада при работе полный рабочий день (при работе неполный рабочий день – за каждый час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойную дневную ставку сверх должностного оклада (при работе неполный рабочий день – за каждый час работы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.2.10. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам, привлекавшимся по инициативе работодателя к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты составляет:

- полуторную часовую ставку сверх должностного оклада за первые два часа работы;

- двойную часовую ставку сверх должностного оклада за последующие часы работы.

2.2.11. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работника применяются районный коэффициент и надбавка за непрерывный стаж в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам в следующих размерах:

Город	Районный коэффициент	Надбавка за непрерывный стаж в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам, максимальный размер, %
г. Томск	1,3	
г. Новосибирск	1,2	
г. Улан-Уде	1,2	30
г. Колпашево	1,5	50
г. Северск	1,5	

2.2.12. Решение о введении соответствующих выплат принимается университетом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.2.13. Виды выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре работника.

### 2.3. Стимулирующие выплаты.

2.3.1. В университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

2.3.2. Порядок установления и назначения стимулирующих выплат отражен в Положении о порядке установления стимулирующих выплат, являющимся неотъемлемой частью настоящего Положения.

## **3. Условия оплаты труда ректора университета, проректоров и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата ректора университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад ректора университета, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу университета, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3.3. К основному персоналу университета относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан университет.

3.4. Перечень должностей и профессий работников университета, которые относятся к основному персоналу, устанавливается Рособразованием по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора университета устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.6. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10–30 % ниже должностного оклада ректора университета.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора университета, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

3.8. Выплаты стимулирующего характера ректору устанавливаются с учетом результатов деятельности университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы университета, утвержденными Рособразованием, за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных Рособразованием на эти цели.

3.9. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру университета устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности университета.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора университета.

4.2. В соответствии с действующим законодательством научно-педагогическим работникам университета устанавливаются надбавки к должностным окладам за ученую степень доктора и кандидата наук. Работникам, занятым по совмести-

тельству, а также на условиях неполного рабочего времени указанные надбавки устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.3. В соответствии с действующим законодательством научно-педагогическим работникам университета устанавливаются надбавки к должностным окладам за должность доцента и профессора. Указанные надбавки устанавливаются работникам, занимающим соответствующую должность профессора или доцента.

4.4. Размер должностного оклада заместителей руководителей структурных подразделений университета устанавливается на 10–30 % ниже соответствующего должностного оклада руководителя, с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4.5. Для расчета бессрочно устанавливаемых стимулирующих надбавок, а также при установлении повышающих коэффициентов заместителям руководителей структурных подразделений применяется базовая величина, равная минимальному окладу соответствующего руководителя.

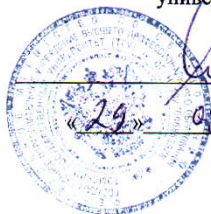
4.6. Ректор университета имеет право делегировать директорам научно-исследовательских институтов, филиалов и представительств, а также руководителям других структурных подразделений университета полномочия по определению размеров заработной платы соответствующих работников, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых структурными подразделениями на оплату труда.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение вводится в действие с 1 декабря 2008 г.

5.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение в порядке, установленном Уставом университета.

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор Томского государственного  
университета



Г. В. Майер

2008 г.

**Приложение 1.**  
**Таблица соответствия должностей**  
**квалификационным уровням**

Уровень ПКГ	Квалификационный уровень	Должность
1	1	Агент по снабжению
1	1	Архивариус
1	1	Гардеробщик
1	1	Горничная
1	1	Грузчик
1	1	Дворник
1	1	Дежурный по общежитию
1	1	Дежурный по спортивному залу
1	1	Делопроизводитель
1	1	Калькулятор
1	1	Кассир
1	1	Кассир билетный
1	1	Кастелянша
1	1	Кладовщик
1	1	Комендант
1	1	Контролер
1	1	Контролер билетов
1	1	Кровельщик 2–3 разрядов
1	1	Курьер
1	1	Кухонный рабочий
1	1	Лифтер

1	1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
1	1	Машинистка
1	1	Мойщик посуды
1	1	Начальник караула (военизированной охраны)
1	1	Оператор копировальных и множительных машин
1	1	Официант
1	1	Паспортист
1	1	Переплетчик 3 разряда
1	1	Повар
1	1	Подсобный рабочий
1	1	Помощник воспитателя
1	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда
1	1	Рабочий по уходу за животными
1	1	Садовник
1	1	Санитарка
1	1	Секретарь
1	1	Секретарь - стенографистка
1	1	Секретарь-машинистка
1	1	Сестра - хозяйка
1	1	Слесарь - ремонтник 2–3 разряда
1	1	Слесарь - сантехник 2–3 разряда
1	1	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции 2–3 разряда
1	1	Статистик
1	1	Стеклопротирщик
1	1	Столяр 2–3 разряда
1	1	Сторож (вахтер)
1	1	Стрелок
1	1	Уборщик служебных помещений
1	1	Уборщик мусоропровода
1	1	Уборщик производственных помещений
1	1	Штукатур-маляр 3 разряда
1	1	Экспедитор по перевозке грузов



1	1	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2–3 разрядов
2	1	Администратор
2	1	Администратор (старший администратор)
2	1	Аккумуляторщик
2	1	Аппаратчик химводоочистки
2	1	Буфетчик
2	1	Водитель автомобиля 4–5 разрядов
2	1	Газосварщик 4–5 разрядов
2	1	Диспетчер
2	1	Диспетчер факультета
2	1	Жестянщик 4–5 разрядов
2	1	Заведующий билетными кассами
2	1	Инспектор
2	1	Инспектор (по кадрам, по контролю за исполнением поручений)
2	1	Инструктор по лечебной физкультуре
2	1	Инструктор по противопожарной профилактике
2	1	Каменщик 5 разряда
2	1	Кондитер 5 разряда
2	1	Корректор
2	1	Кровельщик 4–5 разрядов
2	1	Лаборант
2	1	Лаборант химического анализа
2	1	Машинист насосных установок 5 разряда
2	1	Начальник отряда
2	1	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин
2	1	Переpletчик 4–5 разрядов
2	1	Плотник 4–5 разрядов
2	1	Повар 4–5 разрядов
2	1	Продавец продовольственных товаров 4 разряда
2	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда

2	1	Секретарь руководителя
2	1	Слесарь-ремонтник 4–5 разрядов
2	1	Слесарь-сантехник 4–5 разрядов
2	1	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции 4–5 разрядов
2	1	Столяр 4–5 разрядов
2	1	Стропальщик 4 разряда
2	1	Телефонист
2	1	Техник
2	1	Товаровед
2	1	Токарь 4–5 разрядов
2	1	Фрезеровщик 4–5 разрядов
2	1	Художник
2	1	Штукатур-маляр 4–5 разрядов
2	1	Электрогазосварщик 4–5 разрядов
2	1	Электромонтер по обслуживанию электроустановок 4–5 разрядов
2	1	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4–5 разрядов
2	2	Водитель автомобиля 6 разряда
2	2	Газосварщик 6 разряда
2	2	Заведующий камерой хранения
2	2	Заведующий складом
2	2	Заведующий хозяйством
2	2	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций
2	2	Копировщик 6 разряда
2	2	Кузнец 6 разряда
2	2	Медицинская сестра диетическая
2	2	Монтажер 6 разряда
2	2	Наладчик полиграфического оборудования 6 разряда
2	2	Обмотчик элементов электрических машин 6 разряда
2	2	Переплетчик 6 разряда
2	2	Печатник 6 разряда
2	2	Сборщик 6 разряда

2	2	Слесарь-ремонтник 6 разряда
2	2	Слесарь-сантехник 6 разряда
2	2	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции 6 разряда
2	2	Старший администратор
2	2	Старший диспетчер
2	2	старший диспетчер факультета
2	2	Старший инспектор (по кадрам, по контролю за исп. поручений)
2	2	Старший лаборант
2	2	Столяр 6 разряда
2	2	Техник 2 категории
2	2	Товаровед 2 категории
2	2	Токарь 6 разряда
2	2	Тракторист 6 разряда
2	2	Фотограф 6 разряда
2	2	Художник 2 категории
2	2	Штукатур-маляр 6 разряда
2	2	Электрогазосварщик 6 разряда
2	2	Электромонтер по обслуживанию электроустановок 6 разряда
2	2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда
2	2	Электросварщик 6 разряда
2	3	Заведующий гостиницей
2	3	Заведующий научно-технической библиотекой
2	3	Заведующий общежитием
2	3	Заведующий производством (шеф-повар)
2	3	Заведующий столовой
2	3	Медицинская сестра
2	3	Медицинская сестра по массажу
2	3	Медицинская сестра по физиотерапии
2	3	Начальник хозяйственного отдела
2	3	Производитель работ (Прораб)
2	3	Техник-смотритель 1 категории
2	3	Техник 1 категории

2	3	Товаровед 1 категории
2	3	Художник 1 категории
2	4	Ведущий товаровед
2	4	Ведущий художник
2	4	Высококвалифицированный рабочий (разных наименований)
2	4	Лаборант-исследователь
2	4	Мастер участка (включая старшего)
2	4	Медицинская сестра процедурной
2	4	Механик
2	4	Стажер-исследователь
2	5	Старшая медицинская сестра
3	1	Библиограф
3	1	Библиотекарь
3	1	Бухгалтер
3	1	Бухгалтер-ревизор
3	1	Документовед
3	1	Инженер
3	1	Инженер-конструктор
3	1	Инженер-конструктор III категории
3	1	Инженер-технолог
3	1	Инженер-технолог III категории
3	1	Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений
3	1	Инженер по охране труда и технике безопасности
3	1	Инструктор по физической культуре
3	1	Корреспондент
3	1	Менеджер
3	1	Методист библиотеки
3	1	Музыкальный руководитель
3	1	Переводчик
3	1	Программист
3	1	Профконсультант
3	1	Психолог
3	1	Социолог
3	1	Специалист по кадрам
3	1	Специалист по маркетингу

3	1	Специалист по учебно-методической работе
3	1	Технолог
3	1	Учебный мастер
3	1	Фотокорреспондент
3	1	Хранитель фондов
3	1	Художник-реставратор
3	1	Эколог
3	1	Экономист
3	1	Электроник
3	1	Юрисконсульт
3	2	Библиограф II категории
3	2	Библиотекарь II категории
3	2	Бухгалтер - ревизор II категории
3	2	Бухгалтер II категории
3	2	Врачи-специалисты
3	2	Документовед II категории
3	2	Инженер-конструктор II категории
3	2	Инженер-технолог II категории
3	2	Инженер II категории
3	2	Инженер по охране труда и технике безопасности II категории
3	2	Инструктор-методист
3	2	Концертмейстер
3	2	Корреспондент телевидения
3	2	Менеджер II категории
3	2	Методист библиотеки II категории
3	2	Педагог дополнительного образования
3	2	Переводчик II категории
3	2	Программист II категории
3	2	Психолог II категории
3	2	Редактор
3	2	Социолог II категории
3	2	Специалист по кадрам II категории
3	2	Специалист по учебно-методической работе
3	2	Старший корреспондент
3	2	Старший хранитель фондов

3	2	Учебный мастер II категории
3	2	Художник-реставратор II категории
3	2	Эколог II категории
3	2	Экономист II категории
3	2	Электроник II категории
3	2	Юрисконсульт II категории
3	3	Библиограф I категории
3	3	Библиотекарь I категории
3	3	Бухгалтер-ревизор I категории
3	3	Бухгалтер I категории
3	3	Воспитатель
3	3	Документовед I категории
3	3	Инженер-конструктор I категории
3	3	Инженер-технолог I категории
3	3	Инженер I категории
3	3	Инженер по охране труда и технике безопасности I категории
3	3	Мастер производственного обучения
3	3	Менеджер I категории
3	3	Методист библиотеки I категории
3	3	Педагог-психолог
3	3	Переводчик I категории
3	3	Программист I категории
3	3	Психолог I категории
3	3	Редактор II категории
3	3	Социолог I категории
3	3	Специалист по кадрам I категории
3	3	Специалист по учебно-методической работе
3	3	Телеоператор
3	3	Учебный мастер I категории
3	3	Художник-реставратор I категории
3	3	Эколог I категории
3	3	Экономист I категории
3	3	Электроник I категории
3	3	Юрисконсульт I категории
3	4	Ведущий библиограф
3	4	Ведущий библиотекарь

3	4	Ведущий бухгалтер
3	4	Ведущий бухгалтер-ревизор
3	4	Ведущий документовед
3	4	Ведущий инженер
3	4	Ведущий инженер-конструктор
3	4	Ведущий инженер-технолог
3	4	Ведущий инженер-энергетик
3	4	Ведущий инженер по охране труда и технике безопасности
3	4	Ведущий инженер по патентной и изобретательской работе
3	4	Ведущий менеджер
3	4	Ведущий методист библиотеки
3	4	Ведущий программист
3	4	Ведущий психолог
3	4	Ведущий социолог
3	4	Ведущий эколог
3	4	Ведущий экономист
3	4	Ведущий электроник
3	4	Ведущий юрисконсульт
3	4	Редактор I категории
3	4	Руководитель физического воспитания
3	4	Старший воспитатель
3	4	Учитель-логопед (логопед)
3	5	Главная медсестра
3	5	Главный библиограф
3	5	Главный библиотекарь
3	5	Главный инспектор по специальному режиму
3	5	Заместитель гл. бухгалтера ТГУ
4	1	Ассистент, преподаватель
4	1	Главный хранитель фондов
4	1	Директор «Гренинг-фирма»
4	1	Директор базы отдыха
4	1	Директор бизнес-инкубатора
4	1	Директор института Конфуция
4	1	Директор кадрового агентства
4	1	Директор МВА

4	1	Директор ОМИКС
4	1	Директор ОПНП
4	1	Директор ОУЦ
4	1	Директор Представительства
4	1	Директор столовой
4	1	Директор студгородка
4	1	Директор супервычислительного центра
4	1	Директор творческого коллектива
4	1	Директор ТВЦ
4	1	Директор ТГЦНИТ
4	1	Директор телепорта
4	1	Директор центра интернет
4	1	Директор центра информационных сетей
4	1	Директор центра культуры
4	1	Директор центра маркетинговых исследований и коммуникаций
4	1	Директор центра медицинского менеджмента
4	1	Директор центра менеджмента качества
4	1	Директор центра реставрации и консервации
4	1	Директор центра физ.культуры и спорта «Универспорт»
4	1	Дирижер
4	1	Заведующий детским садом
4	1	Заведующий кабинетом
4	1	Заведующий лабораторией
4	1	Заведующий музеем
4	1	Заведующий отделом Научной библиотеки
4	1	Заведующий сектором Научной библиотеки
4	1	Заведующий УПМ
4	1	Заведующий учебной базой
4	1	Заведующий учебной станцией
4	1	Младший научный сотрудник



4	1	Научный сотрудник
4	1	Начальник автотранспортного отдела
4	1	Начальник аттестационного отдела
4	1	Начальник информационно-рекламного отдела
4	1	Начальник отдела ремонта и строительства
4	1	Начальник управления материально-технического снабжения
4	1	Начальник эксплуатационно-технического отдела
4	1	Начальник второго отдела
4	1	Начальник научно-методического отдела
4	1	Начальник отдела закупок
4	1	Начальник отдела информатизации
4	1	Начальник отдела информационных ресурсов
4	1	Начальник отдела материально-технического и хозяйственного обеспечения Научной библиотеки
4	1	Начальник отдела налогового учета
4	1	Начальник отдела охраны труда
4	1	Начальник отдела платных образовательных услуг
4	1	Начальник отдела ТВЦ
4	1	Начальник отдела технического обслуживания
4	1	Начальник психологической службы
4	1	Начальник службы радиационной безопасности
4	1	Начальник управления информатизации
4	1	Начальник управления делами
4	1	Начальник участка (СБС)
4	1	Начальник учебно-методического отдела
4	1	Начальник центра содействия занятости выпускников

4	1	Начальник штаба ГО и ЧС
4	1	Помощник проректора
4	1	Помощник ректора
4	1	Режиссер
4	1	Руководитель ОМО ИФ
4	1	Руководитель производственной практики
4	1	Руководитель спортивного сооружения
4	1	Ученый секретарь НБ
4	1	Художественный руководитель
4	2	Главный врач
4	2	Главный инженер
4	2	Главный механик
4	2	Главный энергетик
4	2	Начальник отдела научно-технической информации
4	2	Начальник отдела стандартизации и метрологии и контроля качества НИОКР
4	2	Начальник отдела коммерциализации результатов НИОКР
4	2	Начальник отдела электронных баз данных
4	2	Начальник отдела организации и сопровождения НИОКР
4	2	Начальник отдела интеллектуальной собственности
4	2	Начальник отдела координации деятельности центров коллективного пользования
4	2	Начальник отдела контроля менеджмента качества научно-технической продукции
4	2	Начальник 1-го отдела
4	2	Заведующий студенческим общежитием
4	2	Начальник управления безопасности
4	2	Ответственный секретарь редакции
4	2	Старший научный сотрудник

4	2	Старший преподаватель
4	3	Ведущий научный сотрудник
4	3	Директор ИДО
4	3	Директор Научной библиотеки
4	3	Директор НОЦ
4	3	Директор РЦДО
4	3	Директор Сибирского Ботанического сада
4	3	Директор центра повышения квалификации и подготовки кадров
4	3	Директор центра клинических методов обучения
4	3	Директор центра корпоративного обучения
4	3	Директор центра профориентации
4	3	Директор центра языковой подготовки «Лингва»
4	3	Директор ЦСПО
4	3	Доцент
4	3	Заведующий лабораторией (сектором), входящей в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения)
4	3	Начальник научного управления
4	3	Начальник отдела ОЗО и ВО
4	3	Начальник управления международных связей
4	3	Начальник управления аспирантуры
4	3	Начальник управления кадров
4	3	Начальник учебного отдела НЮИ
4	3	Начальник учебного управления
4	3	Советник при ректорате
4	3	Ученый секретарь образовательного учреждения
4	4	Главный научный сотрудник
4	4	Директор научно-исследовательского института в составе ОСП
4	4	Директор научно-исследовательского центра

4	4	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом (лабораторией, сектором)
4	4	Начальник правового управления
4	4	Начальник планово-финансового управления
4	4	Профессор
4	4	Ученый секретарь НУ
4	5	Директор ОСП
4	5	Заведующий кафедрой
4	6	Декан факультета
4	6	Директор института
4	6	Директор филиала

Федеральное агентство по образованию  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**П Р И К А З**

от 30 сентября 2008 г

№ 506

В соответствии с Положением об оплате труда работников Томского государственного университета

**П Р И К А З Ы В А Ю :**

Утвердить с 1 декабря 2008 года размеры базовых окладов по уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и размеры должностных окладов работников университета согласно приложениям №1, №2, №3 к приказу.

Ректор



Г.В. Майер

Согласовано:

Первый проректор



М.Д. Бабанский

Главный бухгалтер



Г.Н. Нагаева

Начальник ПФУ



О.Г. Васильева

**Базовые и должностные оклады профессорско-преподавательского состава  
Томского госуниверситета  
с 1 декабря 2008 года**

Уровень ПКГ	Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент по должности	Должностной оклад
4	1	Ассистент, преподаватель	5000	1	5000
	2	Старший преподаватель		1,1	5500
	3	Доцент Доцент кн;		1,15	5750
		Доцент кн, доцент		1,2	6000
	4	Профессор Профессор дн доцент, Профессор кн профессор		1,25	6250
		Профессор дн, профессор		1,3	6500
	5	Заведующий кафедрой		1,4	7000
	6	Декан		1,5	7500

Приложение №2 к приказу от 30.09.08 № 506

**Базовые и должностные оклады работников Томского госуниверситета  
с 1 декабря 2008 года**

(кроме профессорско - преподавательского состава и научных работников)

Уровень ПКГ	Квалификационный уровень	Базовый оклад	Повышающий коэффициент по должности	Должностной оклад
1	1	2720	1	2720
2	1	3000	1	3000
	2		1,1	3300
	3		1,2	3600
	4		1,3	3900
3	1	4000	1	4000
	2		1,05	4200
	3		1,1	4400
	4		1,15	4600
	5		1,2	4800
4	1	5000	1	5000
	2		1,1	5500
	3		1,2	6000
	4		1,3	6500
	5		1,4	7000
	6		1,5	7500

**Базовые и должностные оклады научных работников Томского госуниверситета  
с 1 декабря 2008 года**

Уровень ПКГ	Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент по должности	Должностной оклад
4	1	Младший научный сотрудник	5000	1	5000
		Научный сотрудник		1,05	5250
	2	Старший научный сотрудник		1,1	5500
	3	Ведущий научный сотрудник		1,15	5750
	4	Главный научный сотрудник		1,25	6250



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной организации  
ГОУ ВПО

«Томский государственный университет»

 Н.А. Пучкова

29.09.  
Томского  
государственного  
университета

2008 года



УТВЕРЖДАЮ

Ректор ГОУ ВПО

«Томский государственный университет»

 Г.В. Майер

29.09.

2008 года



## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат  
работникам Томского государственного университета  
(неотъемлемая часть Положения об оплате труда в ТГУ)

## 1. Общая часть

Стимулирующие выплаты в Томском государственном университете устанавливаются в целях поощрения работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным Законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 15.07.2008 г.), ст. 30, Законом «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1 (с изменениями и дополнениями), ст. 32, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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», постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», Уставом Томского государственного университета (далее Университет или ТГУ) и Коллективным договором ТГУ.

## **2. Порядок установления стимулирующих надбавок (доплат)**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в виде надбавок, доплат и премий одновременно, на определенный срок и бессрочно с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты устанавливаются как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к минимальному базовому окладу, установленному работнику в трудовом договоре.

Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений устанавливаются ректором университета.

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей выплаты является служебная записка руководителя структурного подразделения, адресованная ректору ТГУ с визой курирующего проректора и резолюцией ректора. В служебной записке излагается обоснование необходимости установления стимулирующей выплаты конкретному работнику или группе работников с указанием её размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется в планово-финансовом управлении с указанием источника финансирования, затем передается в управление кадров для подготовки проекта приказа об установлении стимулирующей выплаты.

Ректор Университета имеет право приостановить, отменить, либо пересмотреть размер стимулирующих выплат в случае:

– некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

При этом к служебной записке руководителя структурного подразделения прилагаются документы, подтверждающие допущенные работником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера стимулирующей выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника и др.);

– отсутствия или недостатка финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от Университета причинам;

– при переводе работника на иную должность (работу) и (или) в другое подразделение, в связи с изменением его функциональных обязанностей, объема, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда;

– изменения организационных и технологических условий труда в подразделении.

При этом для пересмотра размера или отмены стимулирующей выплаты по инициативе руководителя структурного подразделения на имя ректора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера стимулирующей выплаты или её отмены (ст. 74 ТК РФ).

### **3. Виды выплат стимулирующего характера и критерии их установления**

В Томском государственном университете предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты.

### 3.1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
  - бессрочно устанавливаемые надбавки:
    - за интенсивность труда, связанного с выполнением обязанностей заведующего кафедрой (для декана факультета, директора института), заведующего лабораторией (для директора обособленного структурного подразделения) в размере 40 % базового оклада работника по уровню ПКГ;
    - за интенсивность труда, связанного с выполнением обязанностей заместителя декана по учебной работе, в размере 116 % базового оклада по уровню ПКГ;
    - за интенсивность труда, связанного с выполнением обязанностей заместителя декана по воспитательной работе, в размере 100 % базового оклада по уровню ПКГ;
    - за интенсивность труда, связанного с организацией и руководством спортивной работы на факультетах:
      - преподавателям – 32 % базового оклада работника по уровню ПКГ;
      - старшим преподавателям – 37 % базового оклада работника по уровню ПКГ;
      - доцентам – 40 % базового оклада работника по уровню ПКГ;
  - иные стимулирующие выплаты, связанные с достижением показателей Стратегического плана развития ТГУ (Приложение 1).

### 3.2. Надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм;

- бессрочно устанавливаемые надбавки:

- надбавка работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник общего образования», при условии качественного выполнения должностных обязанностей в размере 20 % базового оклада работника по уровню ПКГ;

- надбавка работникам, награжденным нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов», при условии качественного выполнения должностных обязанностей в размере 15 % базового оклада работника по уровню ПКГ.

При наличии двух и более нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

- надбавка библиотечным работникам за знание иностранного языка и его ежедневное практическое применение в работе при условии качественного выполнения должностных обязанностей в размере 10 % базового оклада работника по уровню ПКГ;

- надбавка библиотечным работникам за знание 2-х и более иностранных языков и его ежедневное практическое применение в работе при условии качественного выполнения должностных обязанностей в размере 15 % от базового оклада работника по уровню ПКГ;

- надбавка за звание «Заслуженный профессор ТГУ» при условии качественного выполнения должностных обязанностей в размере 130 % базового оклада по уровню ПКГ;

- надбавка за классность водителям автомобилей при условии качественного выполнения должностных обязанностей.

- 1 класс – 40 % базового оклада работника по уровню ПКГ;
- 2 класс – 30 % базового оклада работника по уровню ПКГ;
- 3 класс – 20 % базового оклада работника по уровню ПКГ;
- надбавка уполномоченным по охране труда, качественно выполняющим возложенные обязанности, в размере 10 % базового оклада работника по уровню ПКГ;
- надбавка уполномоченным по пожарной безопасности, качественно выполняющим возложенные обязанности, в размере 10 % базового оклада работника по уровню ПКГ;
- иные стимулирующие выплаты, связанные с достижениями показателей Стратегического плана развития ТГУ (Приложение 2).

3.3. Общие критерии установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, контролем за соблюдением технологических процессов и обеспечением качества ремонтных и строительных работ, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности ТГУ;

- показатели рейтинговых оценок качества образовательной, научной и иных видов деятельности структурных подразделений;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процессы, профориентационную работу и новый набор, эксплуатационное, информационное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет, обеспечение учета мнения коллектива об условиях труда;
- интенсивность и высокое качество по выполнению миссии ТГУ, поддержание корпоративной культуры, авторитета и имиджа университета.

3.4. Дополнительные критерии установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

3.4.1. для профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников:

3.4.1.1. *разработка содержания новых дисциплин и модернизация содержания уже преподаваемых дисциплин;*

3.4.1.2. *освоение и внедрение новых образовательных технологий в преподавании дисциплин;*

3.4.1.3. *написание учебников и учебных пособий;*

3.4.1.4. *разработка электронных учебных материалов;*

3.4.1.5. *подготовка научных работ на всероссийские конкурсы молодых ученых (РАН, Минобрнауки и др.);*

3.4.1.6. *подготовка студентов к участию в олимпиадах;*

3.4.1.7. *разработка и проведение мероприятий воспитательного характера;*

3.4.1.8. *разработка учебно-методических комплексов инновационного характера;*

3.4.1.9. *написание монографий;*

3.4.1.10. *подготовка экспонатов на международные выставки;*



*3.4.1.11. научно-организационная и инновационно-технологическая деятельность.*

3.4.2. Для учебно-вспомогательного персонала и работников научного обслуживания:

*3.4.2.1. участие в подготовке инновационного научного и учебно-методического обеспечения;*

*3.4.2.2. помощь преподавателям в постановке новых лабораторных и практических занятий;*

*3.4.2.3. помощь преподавателям, научным работникам и студентам в оформлении и презентации научных работ;*

*3.4.2.4. освоение и внедрение информационных технологий делопроизводства на кафедре и в лаборатории;*

*3.4.2.5. запуск в эксплуатацию нового оборудования.*

3.5. Дополнительные критерии установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ:

3.5.1. Для профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников:

*3.5.1.1. высокий уровень оценки качества подготовленных учебно-методических материалов;*

*3.5.1.2. высокий уровень оценки качества научных работ и публикаций;*

*3.5.1.3. высокий уровень конкурентоспособности учебно-методических и научных работ;*

*3.5.1.4. высокий уровень подготовки участников студенческих олимпиад всероссийского уровня;*

*3.5.1.5. высокий уровень подготовки научных студенческих работ;*

*3.5.1.6. высокий уровень преподавания дисциплин;*

*3.5.1.7. высокий уровень выполнения научно-образовательных проектов, подготовленных преподавателем, научным сотрудником;*

*3.5.1.8. высокий уровень педагогического мастерства преподавателя.*

3.5.2. Для учебно-вспомогательного персонала и работников научного обслуживания:

3.5.2.1. *высокое качество работ по обновлению и поддержанию в надлежащем состоянии материально-технической базы кафедры, учебной и научной лаборатории, библиотечных и музейных фондов;*

3.5.2.2. *высокое качество подготовленного инновационного научного, информационно-библиотечного и учебно-методического обеспечения;*

3.5.2.3. *высокое качество работы по оформлению отчетов, рукописей и презентаций научных и учебно-методических разработок;*

3.5.2.4. *высокое качество делопроизводства и документооборота на кафедре, в лаборатории.*

3.6. Критерии установления стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

3.6.1. успешная многолетняя работа (как правило, не менее 5 лет) в Университете по достижении работниками юбилейных дат (50 лет, 55 лет (только для женщин), 60 лет и далее через каждые 5 лет);

3.6.2. успешная многолетняя работа (как правило, не менее 5 лет) в Университете и наличие крупных достижений у работника ко времени юбилейных дат Университета и его структурных подразделений;

3.6.3. наличие звания «Заслуженный ветеран труда ТГУ».

3.7. Премияльные выплаты

Премияльные выплаты (поощрительные выплаты разного характера) осуществляются в соответствии с общими и дополнительными критериями установления стимулирующих выплат и, как правило, устанавливаются по итогам работы Университета за квартал, а также по итогам работы Университета за год.

Кроме этого, премии могут выплачиваться за качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных заданий руководства Университета, оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий, связанных с основной деятельностью Университета.

Премии, связанные с выполнением Стратегической программы развития ТГУ, выплачиваются в соответствии с критериями, отраженными в Приложениях 1 и 2; связанные с содержанием инфраструктуры университета – в соответствии с критериями, отраженными в Приложении 3; связанные с содействием интеграции образования и науки – в соответствии с критериями, отраженными в Приложении 4.

За исключением специально поименованных надбавок (п.п. 3.1, 3.2), стимулирующие выплаты, как правило, устанавливаются в виде премий за конкретные результаты деятельности.

#### **4. Источники, принципы формирования и порядок расходования Фонда стимулирующих выплат ТГУ**

Средства, направляемые на стимулирующие выплаты, аккумулируются в Фонде стимулирующих выплат ТГУ (ФСВ-ТГУ).

Фонд стимулирующих выплат формируется из средств федерального бюджета и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности. При этом объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 30% Фонда оплаты труда (ФОТ), сформированного за счет средств федерального бюджета. Помимо этого в ФСВ-ТГУ направляется экономия ФОТ Университета.

Средства Фонда стимулирующих выплат (ФСВ – ТГУ) направляются на бессрочно устанавливаемые надбавки (п. 3.1 и 3.2 настоящего Положения), а также распределяются по шести направлениям расходования (шести Фондам):

- Ф1 – Фонд поощрения за выполнение Стратегической программы развития ТГУ (до 25% ФСВ – ТГУ);

- Ф2 – Фонд поощрения работников структурных подразделений за содействие выполнению Стратегической программы развития ТГУ (до 5% ФСВ – ТГУ);
- Ф3 – Фонд поощрения за качественное содержание Инфраструктуры ТГУ (до 5% ФСВ – ТГУ);
- Ф4 – Фонд поощрения за содействие Интеграции образования и науки ТГУ (до 5% ФСВ – ТГУ);
- Ф5 – Фонд поощрения деятельности по управлению содержанием и развитием ТГУ и структурных подразделений (до 10% ФСВ – ТГУ);
- Ф6 – Фонды стимулирующих выплат структурных подразделений ТГУ (ФСВ – СП), из которых до 25% направляются в распоряжение руководителя структурного подразделения, а оставшиеся средства распределяются в соответствии с критериями, определенными настоящим Положением, а также в соответствии с критериями, разработанными в структурных подразделениях и утвержденными курирующим проректором.

Средства, распределяемые на стимулирующие выплаты, направляются в структурные подразделения дифференцированно, в привязке к уровням ПКГ работников этих подразделений, с обязательностью распределения между работниками, занимающими должности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, которые отнесены к ПКГ № 1 и ПКГ № 2 не менее 75 % средств, выделенных для этих ПКГ.

При уменьшении размеров ФСВ-ТГУ по независящим от Университета причинам производится пропорциональное уменьшение всех видов стимулирующих выплат, за исключением выплат, установленных бессрочно (Раздел 4.1).

Экономия средств ФСВ-ТГУ в 1, 2 и 3 кварталах направляется на стимулирующие выплаты по итогам года.

Для определения рейтинговых оценок качества образовательной, научной и иных видов деятельности структурных подразделений и выработки рекомендаций по совершенствованию критериев стимулирующих выплат приказом ректора с учетом мнения профсоюзной организации работников Уни-

верситета создается соответствующая комиссия («Рейтинговая комиссия»).

Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру университета устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности деятельности университета. Начальникам управлений стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Университета, при отсутствии сбоев в работе и качественном выполнении основных задач и функций подразделениями, подчиненными начальникам управлений и проректорам (в соответствии с приказом ректора №103 от 06.03.2009 «О делегировании полномочий и ответственности проректорам ТГУ). Для расчета бессрочных стимулирующих выплат (за статус ТГУ как особо ценного объекта культурного наследия народов РФ и за знак «Почетный работник высшего профессионального образования»), и при установлении персональных повышающих коэффициентов проректорам, главному бухгалтеру, заместителям начальников управлений применяется базовая величина, равная минимальному окладу основного персонала.

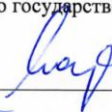
В обособленных структурных подразделениях, наделенных частичными полномочиями юридического лица, может разрабатываться свое Положение о порядке установления стимулирующих выплат, которое утверждается ректором Университета с учетом мнения профсоюзной организации работников Университета.

Положение о порядке установления стимулирующих выплат обособленных структурных подразделений не должно противоречить принципам настоящего Положения.

Настоящее Положение о порядке установления стимулирующих выплат является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Университета.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Национального исследовательского  
Томского государственного университета



Г.В. Майер

05 июня 2013 г.

## Приложение 1.

### **Критерии и оценки максимально возможных премиальных выплат за интенсивность труда и высокие результаты по выполнению Стратегической программы развития ТГУ**

1.1. За подготовку заявки на выдачу охранного документа на объект ИС (патент на изобретение, патент на полезную модель, патент на промышленный образец):

*5 тыс. руб. – автору патента на изобретение,*

*1,25 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

*3 тыс. руб. – авторам патента на полезную модель,*

*0,75 тыс. руб. – в ФСВ – СП*

*Примечание:*

оплата авторам производится в соответствии с долями, указанными в авторском договоре.

1.2. За подготовку учебника, учебного пособия с грифом УМО или НМС, с грифом федеральных органов исполнительной власти:

*5 тыс. руб. – авторам,*

*1,25 тыс. руб. – в ФСВ-СП*

1.3. За подготовку и направление одного экспоната на международную научно-техническую выставку:

*5 тыс. руб. – авторам разработки,*

*1,25 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

1.4. За подготовку участников или команды численностью не более 5 человек для участия в международной (всероссийской, окружной) студенческой олимпиаде, творческом конкурсе:

*10 тыс. руб. (5,0 тыс. руб.) в ФСВ-СП;*

1.5. За подготовку участников или команды до 3 человек из стран дальнего зарубежья для участия в олимпиадах, конкурсах международного, всероссийского (регионального, окружного) уровней:

*7,0 тыс. руб. (5,0 тыс. руб.) – руководителю,*

*3,0 тыс. руб. – в ФСВ-СП*

1.6. За представление одной заявки на участие студентов, аспирантов, молодых ученых в научно-образовательных конкурсах международного, всероссийского, регионального, муниципального и вузовского уровней, в т.ч. конкурсов на соискание именных стипендий, исключая стипендии Оксфордского российского фонда, благотворительного фонда В. Потанина, гранты Президента РФ для молодых ученых:

*1,0 тыс. руб. – в ФСВ-СП*

1.7. За представление одной заявки на конкурс на соискание медалей РАН с премиями для молодых ученых РАН:

*7,5 тыс. руб. – соискателю медали,*

*2,5 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

1.8. За подачу одной работы на открытый конкурс Министерства образования и науки РФ на лучшую научную работу студентов по естественным, техническим и гуманитарным наукам в ВУЗах РФ на соискание медали «За лучшую научную студенческую работу»:

*2,5 тыс. руб. – соискателю,*

*1,5 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

1.9. За подачу заявки на получение гранта Президента РФ для молодых ученых:

*5 тыс. руб. – соискателю гранта,*

*2 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

1.10. За организацию трудоустройства выпускника по специальности с документальным подтверждением организации, принявшей выпускника на работу:

*2,5 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

1.11. За участие в защите одной докторской диссертации:

*1 тыс.руб. - председателю диссовета;*

*1,5 тыс.руб. - ученому секретарю диссовета;*

*0,5 тыс. руб. - члену диссовета;*

1.12. За участие в защите одной кандидатской диссертации:

*0,75 тыс. руб. - председателю диссовета;*

*1 тыс. руб. - ученому секретарю диссовета;*

*0,3 тыс. руб. - члену диссовета.*

1.13. За активное участие в работе Ученого совета ТГУ:

*0,5 тыс. руб. - члену Ученого совета;*

*0,3 тыс. руб. - члену комиссии Ученого совета.*

*Примечание:*

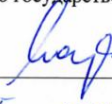
По п.п. 1.1., 1.2., 1.3., 1.4., 1.5., 1.6., 1.7., 1.8., 1.9., 1.10., 1.11. – до 50 % от Фонда стимулирующих выплат, направляемых в структурное подразделение (ФСВ-СП), выплачивается в виде премиальных выплат за интенсивность труда и высокие результаты руководителям структурного подразделения.

Фонд стимулирующих выплат структурного подразделения доводится до структурного подразделения пропорционально доле участия в данной номинации авторов, являющихся работниками структурного подразделения.



УТВЕРЖДАЮ

Ректор Национального исследовательского  
Томского государственного университета



Г.В. Майер

05 июня 2013 г.

## Приложение 2.

### Критерии и оценки максимально возможных премиальных выплат за качество выполнения Стратегической программы развития ТГУ.

2.1. За защиту докторской диссертации:

*75 тыс. руб. – диссертанту,*

*25 тыс. руб. – научному консультанту,*

*25 тыс. руб. – в Фонд стимулирующих выплат ответствующего структурного подразделения (ФСВ-СП);*

2.2. За защиту кандидатской диссертации в срок:

*40 тыс. руб. – диссертанту;*

*20 тыс. руб. – научному руководителю (научным руководителям)*

*15 тыс. руб. – ФСВ-СП*

За защиту кандидатской диссертации в возрасте до 30 лет дополнительное единовременное поощрение диссертанту – работнику ТГУ – 20 тыс. руб.

*Примечание:*

при защите диссертаций не в установленный срок, а именно в течение одного года, по п. 2.1. и 2.2. выплачивается 1/3 суммы поощрения.

2.3. За привлечение к учебному процессу по совместительству (не менее 0,5 ставки) иностранного преподавателя на срок не менее семестра (экспертная оценка):

*100 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

2.4. За полученный охранный документ на объект ИС (патент на изобретение, патент на полезную модель, патент на промышленный образец):

*50 тыс. руб. – авторам международного патента на изобретение,*

*25 тыс. руб. – авторам патента на изобретение,*

*6,25 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

*12 тыс. руб. – авторам патента на полезную модель или промышленный образец,*

*3,12 тыс. руб. – в ФСВ – СП*

За патент, переданный по лицензионному соглашению или использованный в качестве уставного капитала при создании МИП по Федеральному закону №217-ФЗ:

*30 тыс. руб. – авторам охранного документа,*

*7,5 тыс. руб. – в ФСВ-СП.*

*Примечание:*

оплата авторам производится в соответствии с долями, указанными в авторском договоре.

2.5. За издание учебника, учебного пособия с грифом УМО или НМС, с грифом федеральных органов исполнительной власти по ПНР ТГУ

*40 тыс. руб. – авторам;*

*10 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

*Примечание:*

оплата авторам производится в соответствии с формулой  $S =$  общая сумма за учебник/количество авторов.

2.6. За публикацию научной монографии, одобренной Советом по ПНР:

- в зарубежном издательстве на иностранном языке:

*40 тыс. руб. – авторам;*

*10 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

- в издательстве, входящем в список специализированных научных и технических издательств России:

*30 тыс. руб. – авторам;*

*7,5 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

- в издательстве ТГУ:  
*20 тыс. руб. – авторам*  
*5 тыс. руб. – ФСВ-СП;*
- в других издательствах:  
*10 тыс. руб. – авторам*  
*2,5 тыс. руб. – ФСВ-СП;*

*Примечание:*

оплата авторам производится в соответствии с формулой  $S$  = общая сумма за монографию/количество авторов.

2.7. За подготовку и проведение международной конференции, симпозиума (не менее 5 участников из дальнего зарубежья):

*25 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

2.8. За публикацию статьи в журнале, входящем в зарубежные базы индекса цитирования (Web of Science Института информации компании Thomson Scientific или Scopus компании Elsevier):

- *20 тыс. руб. – авторам статьи в журнале с импакт-фактором до 1,*  
*5 тыс. руб. – ФСВ-СП;*
- *30 тыс. руб. – авторам статьи в журнале с импакт-фактором до 3,*  
*7,5 тыс. руб. – ФСВ-СП;*
- *40 тыс. руб. – авторам статьи в журнале с импакт-фактором до 5,*  
*10 тыс. руб. – ФСВ-СП;*
- *50 тыс. руб. – авторам статьи в журнале с импакт-фактором свыше 5,*  
*12,5 тыс. руб. – ФСВ-СП;*

*Примечание:*

оплата авторам производится при указании в статье принадлежности к ТГУ (т.е. указание организации в которой выполнена работа – ТГУ) в соответствии с формулой

S=общая сумма за статью/количество авторов-сотрудников ТГУ

2.9. За получение медали (диплома) международной научно-технической выставки:

*25 тыс. руб. (10 тыс. руб.) – авторам разработки,  
6,25 тыс. руб. (2,5 тыс. руб.) – в ФСВ-СП;*

2.10. За победу на международной (всероссийской, окружной) студенческой Олимпиаде, творческом конкурсе в личном или командном общем первенстве:

*25 тыс. руб. (15 тыс. руб.) – победителю (команде),  
10 тыс. руб. (5 тыс. руб.) – руководителю,  
10 тыс. руб. (5 тыс. руб.) – в ФСВ-СП;*

2.11. За привлечение в число студентов – граждан иностранных государств (за исключением стран, входящих СНГ и квоты Министерства), обучающихся не менее 1 семестра по совместным образовательным программам, программам академического обмена, по основным образовательным программам вуза, в том числе с получением второго диплома:

*– бакалавра - 15 тыс. руб. – в ФСВ-СП;  
– магистра – 20 тыс. руб. – в ФСП-СП;*

2.12. За назначение студентов, аспирантов и молодых ученых на именные стипендии международного, всероссийского, регионального, муниципального и вузовского уровней (исключая стипендии Оксфордского российского фонда, благотворительного фонда В. Потанина), победу студентов, аспирантов, молодых ученых в научно-образовательном конкурсе международного, всероссийского (исключая конкурс на соискание грантов Президента РФ), регионального и муниципального уровней:

*6,0 тыс. руб. – научному руководителю студента (аспиранта, молодого ученого),  
3,0 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

2.13. За награждение медалью РАН для молодых ученых:

- 75 тыс. руб. – лауреату,*
- 25 тыс. руб. – научному руководителю,*
- 25 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

2.14. За награждение медалью «За лучшую научную студенческую работу» (дипломом Министерства образования и науки) по итогам открытого конкурса на лучшую научную работу студентов по естественным, техническим и гуманитарным наукам в ВУЗах РФ:

- 25 тыс. руб. (10 тыс. руб.) – автору, продолжающему учебу (работу) в ТГУ,*
- 10 тыс. руб. (5 тыс. руб.) – научному руководителю,*
- 8,75 тыс. руб. (3,75 тыс. руб.) – в ФСВ-СП;*

*Примечание:*

лауреатам п.п. 2.14., 2.15., поступившим на работу в другие организации, выплачивается до  $\frac{1}{2}$  суммы поощрения.

2.15. За получение Гранта Президента РФ для молодых кандидатов наук:

- 25 тыс. руб. – научному руководителю (консультанту);*
- 8,75 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

2.16. Премии ТГУ за высокие достижения в науке, образовании, литературе и искусстве:

- за высокие достижения в науке
  - 3 премии – по 50 тыс. руб.*
  - 3 премии для молодых ученых – по 30 тыс. руб.*
- за высокие достижения в образовании
  - 3 премии – по 50 тыс. руб.*
  - 3 премии для молодых ученых – по 30 тыс. руб.*
- за высокие достижения в области литературы и искусства

*1 премия – 50 тыс. руб.*

- за высокие достижения в инновационной деятельности  
*3 премии для молодых ученых – по 30 тыс. руб.;*

2.17. За привлечение в очную аспирантуру (докторантуру) по ПНР ТГУ работника сторонней организации, проработавшего в ней не менее 1 года:

*25 тыс. руб. – в ФСВ-СП;*

2.18. За привлечение в штатный состав научно-педагогических работников остепененных лиц до 30 лет:

*20 тыс. руб. – в ФСВ-СП (эквивалент полной занятой ставки по итогам календарного года);*

2.19. Количество слушателей из сторонних организаций, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку специалистов, рассчитанное по формуле показателя Программы развития ТГУ:

*2,5 тыс. руб. – в ФСВ-СП (за единицу контингента)*

*2,5 тыс. руб. – в ИДО (за единицу контингента)*

*Примечание:*

По п.п. 2.1., 2.2., 2.4., 2.5., 2.6., 2.8., 2.9., 2.10., 2.12., 2.13., 2.14., 2.15., 2.1.17., 2.18. – до 50 % от Фонда стимулирующих выплат, направляемых в структурное подразделение (ФСВ-СП) выплачивается в виде премиальных выплат за качество работ руководителям структурного подразделения.

По п.п. 2.3., 2.11., 2.19. – до 5 % от ФСВ-СП выплачивается в виде премиальных выплат за качество работ руководителям структурного подразделения.

Фонд стимулирующих выплат структурного подразделения доводится до структурного подразделения пропорционально доле участия в данной номинации авторов, являющихся работниками структурного подразделения.

УТВЕРЖДАЮ  
Ректор Томского государственного  
университета



Г. В. Майер

2008 г.

### Приложение 3.

**Критерии премиальных выплат за интенсивность труда, высокие результаты работы и качество выполняемых работ по содержанию инфраструктуры университета в 2009 г.**

3.1. Своевременная и качественная подготовка инженерных сетей университета к работе в сезонных условиях, их бесперебойная работа в течение года;

3.2. Своевременная и качественная работа по учету расходов и выполнению графика поставок электрической и тепловой энергии, воды для нужд университета;

3.3. Своевременная и качественная подготовка общежитий ТГУ к новому учебному году, бесперебойная работа социально-бытовой инфраструктуры общежитий в течение года;

3.4. Высокое качество поддержания технического и санитарного состояния и чистоты в учебных и научных аудиториях и помещениях, в общежитиях университета, в Университетской роще;

3.5. Своевременный ремонт и поддержание качественного технического состояния туалетных и душевых комнат в корпусах и общежитиях университета;

3.6. Своевременное и качественное размещение заказов и проведение конкурсов на закупку необходимых товаров и услуг для обеспечения деятельности университета, обеспечение высокого уровня их исполнения;

3.7. Обеспечение качества ремонтных и строительных работ на объектах университета, контроль за качественным соблюдением технологических процессов на объектах ремонта строительства и монтажа оборудования;

3.8. Обеспечение качества работы пунктов общественного питания в корпусах и общежитиях университета;

3.9. Обеспечение высокого уровня и качества культурных, социальных, воспитательных, творческих, спортивных мероприятий в университете и за его пределами представителями ТГУ;

3.10. Высокое качество обеспечения безопасности студентов и сотрудников в корпусах и общежитиях университета, своевременное и качественное осуществление противопожарных мероприятий;

3.11. Качественное обеспечение системы охраны материальных ценностей в корпусах и общежитиях университета;

3.12. Разработка и реализация планов экономии ресурсов, направляемых на содержание инфраструктуры университета;

3.13. Своевременное и качественное представление отчетов в вышестоящие организации, включая различные проверки контролирующих органов;

3.14. Внедрение инновационных процессов и новых управленческих технологий в деятельность университета;

3.15. Высокое качество поддержания технического состояния сетей телекоммуникаций университета, высокий уровень оказания услуг передачи данных и телематических услуг, высокое качество обеспечения компьютерной безопасности университета.

3.16. Высокое качество организации и выполнения специальных проектов университета и поручений ректора.



УТВЕРЖДАЮ  
Ректор Томского государственного  
университета



Г. В. Майер

2008 г.

#### Приложение 4.

#### Критерии премиальных выплат за деятельность по содействию интеграции образования и науки в ТГУ в 2009 г.

4.1. Эффективное содействие интеграции образования и науки на факультетах (институтах) и в НИИ ТГУ (экспертная интегральная оценка);

4.2. Инициирование научных исследований (заявки на НИР, проекты, поданные на различные конкурсы и в фонды, хоздоговоры и т. п.), способствующих повышению качества подготовки специалистов, бакалавров, магистров, аспирантов, докторантов на факультетах (институтах) ТГУ;

4.3. Высокое качество руководства сотрудниками НИИ ТГУ выполнением курсовых и дипломных работ, магистерских диссертаций, кандидатских диссертаций;

4.4. Качественное обеспечение лабораторных работ по учебным программам и обслуживание доступа к современному научному и технологическому оборудованию студентов и обучающихся в ТГУ;

4.5. Обеспечение эффективной деятельности филиалов кафедр (факультетов) ТГУ в университетских НИИ по развитию фундаментальных исследований и элитарного образования в ТГУ;

4.6. Развитие инновационно-технологической деятельности, создание и эффективное функционирование

совместных учебно-научных инновационных комплексов на базе факультетов и НИИ ТГУ;

4.7. Расширение взаимодействия с реальным сектором экономики и работодателями, создание кадрового сопровождения научно-технологических разработок и содействие в трудоустройстве выпускников ТГУ.

*Примечание:*

\* Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей выплаты является служебная записка за подписью декана факультета (директора учебного института) и директора НИИ.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Положение по оплате труда работников Томского государственного университета</b>	
1. Общие положения .....	2
2. Порядок и условия оплаты труда.....	6
3. Условия оплаты труда ректора университета,.....	12
проректоров и главного бухгалтера.....	12
4. Другие вопросы оплаты труда .....	13
5. Заключительные положения.....	14
<i>Приложение 1. Таблица соответствия должностей</i>	
<i>квалификационным уровням.....</i>	<i>15</i>
<i>Приказ об установлении размеров базовых окладов по</i>	
<i>уровням ПКГ.....</i>	<i>29</i>
Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам Томского государственного университета (неотъемлемая часть положения об оплате труда в ТГУ).....	33
1. Общая часть .....	34
2. Порядок установления стимулирующих надбавок (доплат).....	35
3. Виды выплат стимулирующего характера и критерии их установления.....	36
4. Источники, принципы формирования и порядок расходования Фонда стимулирующих выплат ТГУ .....	43
<i>Приложение 1. Критерии и оценки максимально</i>	
<i>возможных премиальных выплат за интенсивность труда и</i>	
<i>высокие результаты по выполнению Стратегической</i>	
<i>программы развития ТГУ .....</i>	<i>46</i>

<i>Приложение 2. Критерии и оценки максимально возможных премиальных выплат за качество выполнения Стратегической программы развития ТГУ. ....</i>	<i>49</i>
<i>Приложение 3. Критерии премиальных выплат за интенсивность труда, высокие результаты работы и качество выполняемых работ по содержанию инфраструктуры университета в 2009 г. ....</i>	<i>55</i>
<i>Приложение 4. Критерии премиальных выплат за деятельность по содействию интеграции образования и науки в ТГУ в 2009 г. ....</i>	<i>57</i>