

МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ,  
СВЯЗИ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ ИМ. ПРОФ. М.А. БОНЧ-БРУЕВИЧА»  
(СПбГУТ)

П Р И К А З

18.08 2022 г.

№ 551

Об утверждении нового Положения  
об оплате труда и материального  
стимулирования работников СПбГУТ

В связи с необходимостью актуализации и приведения в соответствие с действующим законодательством системы оплаты труда СПбГУТ в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 15.06.2022 № 473 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, по видам экономической деятельности», п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.09.2022 Положение об оплате труда и материального стимулирования работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича» (СПбГУТ) (далее – Положение) в соответствии с приложениями к настоящему приказу.

2. Начальнику административно-кадрового управления Новиковой В.В. провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам/заключению трудовых договоров с работниками СПбГУТ.

3. Директорам филиалов СПбГУТ - Архангельского колледжа телекоммуникаций им. Б.Л. Розинга и Смоленского колледжа телекоммуникаций привести в соответствие с настоящим Положением

положения об оплате труда работников колледжей и представить обновленные положения на согласование в СПбГУТ не позднее 01.10.2022 г.

4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

И.о. ректора



Г.М. Машков

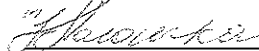
МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ,  
СВЯЗИ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ ИМ. ПРОФ. М.А. БОНЧ-БРУЕВИЧА»  
(СПбГУТ)

---

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзного  
комитета СПбГУТ

 Н.А. Лаюшка  
« 18 » 08.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом СПбГУТ

от « 18 » 08.2022 г. № 551

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет  
телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича» (СПбГУТ)

г. Санкт-Петербург, 2022

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- приказом Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 15.06.2022 № 473 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, по видам экономической деятельности»;

- приказом Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 18.03.2021 г. № 154 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных учреждений и федеральных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 217н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»

- приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 № «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год» (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол № 11);

- Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (утвержден постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37);

- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 №1н);

- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н);

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- профессиональными стандартами;
- Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М.А. Бонч-Бруевича» (далее - СПбГУТ, университет, учреждение);
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников, состоящих в трудовых отношениях с СПбГУТ на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника в целях обеспечения высокого качества результатов деятельности СПбГУТ. Положение имеет целью создание эффективной системы оплаты труда в Университете, повышение мотивации к труду, обеспечение материальной заинтересованности работников СПбГУТ в улучшении качественных и количественных результатов труда.

1.4. Фонд оплаты труда работников СПбГУТ формируется на календарный год, исходя из объема средств субсидий, поступающих Университету из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - финансовое обеспечение).

1.5. Университет, в пределах финансового обеспечения самостоятельно определяет размеры должностных окладов всех категорий работников за исключением должностного оклада руководителя, размеры выплат (надбавок, доплат), премий, а также других видов и мер материального стимулирования.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- **система оплаты труда** – применяемые в учреждении порядок и условия исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам, включающие размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования;

- **заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные (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);

- **базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** - минимальный оклад (ставка заработной платы) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- **повышающий коэффициент к базовому окладу (ставке), установленный по занимаемой должности** – числовой множитель, используемый для определения должностного оклада (ставки) по соответствующему квалификационному уровню каждой профессиональной квалификационной группы;

- **профессиональные квалификационные группы** (далее – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- **квалификационный уровень** – профессии рабочих и/или должности служащих, входящие в одну ПКГ, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой ПКГ в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего. Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями по представлению руководителя структурного подразделения;

- **должностной оклад (ставка заработной платы)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, определяемый путем умножения базового оклада (ставки) на повышающий коэффициент к базовому окладу (ставке), установленный по занимаемой должности;

- **система материального стимулирования работников** представляет собой совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов;

- **выплаты стимулирующего характера** – форма материального стимулирования работников в виде выплат, назначаемых работнику за выполнение целевых показателей эффективности работы, выполнение заданных критериев оценки показателей и условий осуществления выплат. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря

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».

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Заработная плата работников состоит из:

оклада (должностного оклада);

персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (в случае его установления);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3.2. Основные условия оплаты труда работников.

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

3.2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждения определяются по ПКГ и квалификационным уровням, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложении №1 к Положению.

3.2.3. К размерам должностных окладов могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

3.2.3.1. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) по должностям устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание с учетом:

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- типовых норм труда, устанавливаемых федеральными органами исполнительной;

- норм труда, устанавливаемых локальными нормативными актами;

- содержания и сложности трудовых функций по соответствующим должностям, закрепляемых в трудовых договорах.

3.2.3.2. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) по должностям и соответствующие им размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ на дату введения в действие настоящего Положения устанавливаются в соответствии с Приложением № 2.



3.2.3.3. Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке), установленных по занимаемой должности, образует должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2.3.4. Размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам назначаются ректором СПбГУТ, в том числе по представлению руководителей структурных подразделений и при условии наличия соответствующего фонда оплаты труда.

3.2.3.5. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается с учетом:

- уровня квалификации и компетенций работника;
- важности и сложности выполняемой работы;
- количества и качества затраченного труда;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- опыта, стажа работы и других факторов.

3.2.3.6. Размер повышающего коэффициента к должностным окладам работников по структурному подразделению устанавливается с учетом значимости работ и вклада конкретного структурного подразделения в результаты деятельности СПбГУТ.

3.2.4. 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.

3.2.5. Размер оплаты труда работника за месяц 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 трудовые (должностные) обязанности.

3.2.6. В случае наличия фактов невыполнения норм труда, неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу такого работника, может быть уменьшен на срок до конца календарного года приказом ректора Университета.

3.2.7. Порядок документооборота в целях установления повышающих коэффициентов к должностному окладу работникам СПбГУТ утверждается локальными нормативными актами.

3.2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

#### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- 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 соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;
- иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

4.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации к заработной плате работников соответствующего Учреждения применяются:

- районные коэффициенты;
- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициенты за работу в высокогорных районах;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и фиксируются в трудовых договорах с соответствующими работниками.

4.4. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы).

4.6. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.7. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

устанавливается в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

## 5. СИСТЕМА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

5.1. Плановый объем средств общего фонда материального стимулирования утверждается ректором на календарный год в составе бюджета СПбГУТ.

5.2. Фактическое формирование фонда материального стимулирования производится по мере поступления денежных средств из соответствующих источников финансового обеспечения на лицевые счета учреждения и с учетом достаточности денежных средств для исполнения СПбГУТ принятых обязательств и осуществления текущей деятельности.

5.3. В соответствии со структурой фондов материального стимулирования работников СПбГУТ (Приложение № 3 к настоящему Положению) общий фонд материального стимулирования распределяется на:

- централизованный фонд материального стимулирования в распоряжении ректора;
- фонды материального стимулирования по направлениям деятельности в распоряжении проректоров и начальников управлений – руководителей центров финансовой ответственности в соответствии с утвержденной финансовой структурой СПбГУТ (далее – руководители направлений деятельности);
- фонды материального стимулирования структурных подразделений в распоряжении руководителей структурных подразделений – руководителей центров финансовой ответственности в соответствии с утвержденной финансовой структурой СПбГУТ (далее – руководители структурных подразделений).

5.4. Решение об установлении стимулирующих выплат работникам принимается ректором:

- единолично в отношении стимулирующих выплат из средств любого фонда материального стимулирования;
- на основании представлений руководителей направлений деятельности из средств соответствующих фондов материального стимулирования.

## 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. В целях повышения мотивации и поощрения работников за выполненную работу, за количество и качество труда работникам настоящим

Положением устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за выполнение важных и особо важных работ.

6.2. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в Университете, на основании приказа ректора с учетом следующих критериев:

- при выслуге лет от 10 лет до 20 лет – 1 000 рублей;
- свыше 20 лет – 2 000 рублей.

Стаж непрерывной работы (выслуга лет) не считается прерванным, если между расторжением трудового договора (увольнением работника) и его повторным приемом прошло менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

6.3. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) могут устанавливаться в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премиальные выплаты не являются обязательными.

При премировании учитывается:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение особо важных и срочных работ;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

6.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам единовременно. При назначении учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб

Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ;

квалификация профессорско-преподавательского состава (назначается единовременная выплата с разницей в должностных окладах соответствующих квалификационных уровней с даты поступления документов в административно-кадровое управление о более высокой квалификации, чем минимальные требования, установленные законодательством РФ,).

6.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);  
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

отсутствии обоснованных жалоб на выполнение работником своих должностных обязанностей.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на календарный год и оформляются приказом ректора.

6.7. По решению ректора работники могут быть поощрены несколькими видами выплат стимулирующего характера, указанными в пункте 6.1. настоящего Положения, одновременно.

6.8. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

6.9. При премировании по любому из оснований, предусмотренному настоящим Положением, учитывается отсутствие нарушений работником исполнительской и трудовой дисциплины: при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания.

6.10. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6.11. В Университете по определенным направлениям по решению ректора может устанавливаться отдельный порядок выплат стимулирующего характера, который может дополнять, но не может противоречить условиям настоящего Положения. Порядок выплат утверждается отдельным Положением.

## 7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

7.1. Особенности оплаты труда руководителя – ректора (далее - ректор), его заместителей – проректоров (далее – проректоры), главного бухгалтера.

7.1.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

7.1.2. Размер должностного оклада и условия оплаты труда ректора определяются Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с ректором.

7.1.3. Должностные оклады проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада ректора приказами по Университету.

7.1.4. С учетом условий труда ректору, проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.1.5. Выплаты стимулирующего характера ректору устанавливаются по решению Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

7.1.6. Проректорам и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном разделом 5 настоящего Положения. Максимальным размером премии по итогам работы и выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не ограничены.

7.1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений, находящихся в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) установлен приказом Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации от 18.03.2021 № 154 «Об утверждении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров федеральных учреждений и федеральных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)».

7.2. Должностные оклады директоров департаментов СПбГУТ устанавливаются на 30-50% ниже должностного оклада ректора приказами по Университету.

7.3. Особенности оплаты труда работников, выполняющих педагогическую работу на условиях почасовой оплаты.

7.3.1. 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 локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

7.3.2. Почасовая оплата педагогической работы применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы;
- при оплате работникам, состоящим в штате учреждения, за часы педагогической работы, которая не считается совместительством, в объеме не более 300 часов в год.

7.3.3. Часовая тарифная ставка определяет размер оплаты за один академический час учебной нагрузки.

7.3.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом по Университету. Часовые тарифные ставки устанавливаются отдельно за выполнение учебной нагрузки со студентами, аспирантами и слушателями по повышению квалификации. Оплата руководством выпускными квалификационными работами, рецензентов, оппонентов и членов ГАК (ГЭК) производится по тарифным ставкам, предусмотренным для работы с соответствующей категорией обучающихся.

7.3.5. Порядок документооборота в целях планирования фонда оплаты педагогической работы на условиях почасовой оплаты, оформления трудовых отношений с работниками на условиях почасовой оплаты и распорядительных документов об оплате выполненной педагогической работы устанавливается локальными нормативными актами.

7.4. Особенности оплаты труда, военнослужащих, проходящих военную службу по контракту не на воинских должностях в военном учебном центре СПбГУТ (далее – военнослужащие).

7.4.1. Обеспечение денежным довольствием военнослужащих осуществляется в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 06.12.2019 № 727 «Об определении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных сил Российской Федерации и предоставления им и членам их семей отдельных выплат». Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в военном учебном центре, осуществляется в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны России и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

7.4.2. В соответствии с действующим законодательством военнослужащим устанавливаются следующие виды надбавок: за особые условия военной службы, за выслугу лет, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей, за особые достижения в службе, материальная помощь и др.

7.4.3. Военнослужащим военного учебного центра в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в соответствии Указом Президента Российской Федерации от 26 декабря 2006 г. № 1459



«О дополнительных мерах по повышению эффективности использования средств на оплату труда работников федеральных органов исполнительной власти», п.7 ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», п. г ст. 30 Дисциплинарного устава Вооружённых Сил Российской Федерации, утверждённого Указом Президента Российской Федерации от 10.11.2007 г. № 1495, могут устанавливаться разовые стимулирующие надбавки и доплаты за счет фонда оплаты труда Университета.

7.5. Особенности оплаты труда педагогических работников Санкт-Петербургского колледжа телекоммуникации им. Э. Т. Кренкеля (далее - СПбКТ):

7.5.1. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.5.2. Для педагогических работников СПбКТ норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев.

7.5.3. Преподавателям I категории устанавливается надбавка в размере 5% от оклада, высшей категории – 10% от оклада.

## 8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Штатное расписание СПбГУТ утверждается ректором на календарный год и в случае необходимости корректируется в течение текущего года.

8.2. Формирование штатной численности проводится с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания государственных услуг (выполнения работ).

8.3. В Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, педагогические работники, научные работники, научные сотрудники), административно-управленческого, инженерно-технического, административно-хозяйственного, научно-вспомогательного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

8.4. Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям Университета.

8.5. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени.

8.6. Ректор имеет право делегировать руководителю филиала СПбГУТ полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала,

компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

8.7. Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не считается элементом оплаты труда, не зависит от результатов деятельности работников СПбГУТ и не носит стимулирующий или компенсационный характер. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором и Положением об оказании материальной помощи работникам СПбГУТ. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее размере принимает ректор по согласованию с Профсоюзным комитетом в каждом конкретном случае на основании письменного заявления работника.

8.8. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2022 года.

8.9. Локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда работников СПбГУТ, а также трудовые договоры с работниками подлежат приведению в соответствие с настоящим Положением со дня введения его в действие в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

8.10. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда, применяются, если они не противоречат настоящему Положению.

8.11. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью:

Приложение 1. Размеры базовых окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам.

Приложение 2. Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (ППС и РСП).

Приложение 3. Структура фондов материального стимулирования.

**Размеры базовых окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам**

<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Базовые оклады (ставки), рублей</b>
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (ППС и РСП)	23 800
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (РСП)	21 400
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (АХ и УВП)	14 600
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (УВП)	13 000
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня (НТР 2)	13 000
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня (НТР 3)	15 700
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений (НР и РСП)	23 800
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" (ОТДС 1)	13 000
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" (ОТДС 2)	13 800
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" (ОТДС 3)	19 600
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" (ОТДС 4)	27 800
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (ОТПР 1)	13 000
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" (ОТПР 2)	14 000
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня" (РПСМИЗ)	16 000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (ПР)	16 700
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (РКИиКВЗ)	16 400
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (РСУКИиК)	18 600

Приложение №2  
к Положению по оплате труда  
работников СПБГУТ

1. Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (ППС и РСП)

Квалификационный уровень (КУ)	Требования к наличию ученой степени и ученого звания по соответствующей должности	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставке) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей*
КУ 1 (ППС и РСП)	без степени	1,0000	23 800
КУ 2 (ППС и РСП)	без степени	1,1029	26 250
КУ 3 (ППС и РСП)	без степени	1,2353	29 400
КУ 4 (ППС и РСП)		1,4034	33 400
КУ 5 (ППС и РСП)		1,4706	35 000
КУ 6 (ППС и РСП)		1,5882	37 800
КУ 1 (РСП-К)		1,0000	21 400
КУ 2 (РСП-К)		1,0888	23 300
КУ 3 (РСП-К)		1,1776	25 200
КУ 4 (РСП-К)		1,2664	27 100
КУ 5 (РСП-К)		1,3551	29 000
КУ 6 (РСП-К)		1,4439	30 900

2. Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала (АХ и УВП)

Квалификационный уровень (КУ)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставке) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
КУ 1	1,0000	14 600
КУ 2	1,0753	15 700
КУ 3	1,1781	17 200

3. Должности научно-технических работников второго уровня (НТР 2)

Квалификационный уровень (КУ)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставке) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
КУ 1	1,0000	13 000
КУ 2	1,0385	13 500
КУ 3	1,0769	14 000
КУ 4	1,1462	14 900

4. Должности научно-технических работников третьего уровня (НТР 3)

Квалификационный уровень (КУ)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставке) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
КУ 1	1,0000	15 700
КУ 2	1,0828	17 000
КУ 3	1,1720	18 400
КУ 4	1,2611	19 800

5. Должности научных работников и руководителей структурных подразделений (НРИРСП)

Квалификационный уровень (КУ)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставке) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
КУ 1	1,0000	23 800
КУ 2	1,1471	27 300
КУ 3	1,2941	30 800
КУ 4	1,4412	34 300
КУ 5	1,5882	37 800

6. Общепромышленные должности служащих первого уровня (ОТДС 1)

Квалификационный уровень (КУ)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставка) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
КУ 1	1,0000	13 000
КУ 2	1,0308	13 400

7. Общепромышленные должности служащих второго уровня (ОТДС 2)

Квалификационный уровень (КУ)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставка) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
КУ 1	1,0000	13 800
КУ 2	1,0942	15 100
КУ 3	1,1812	16 300
КУ 4	1,2391	17 100
КУ 5	1,3188	18 200

8. Общепромышленные должности служащих третьего уровня (ОТДС 3)

Квалификационный уровень (КУ)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставке) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
КУ 1	1,0000	19 600
КУ 2	1,0816	21 200
КУ 3	1,1429	22 400
КУ 4	1,2194	23 900
КУ 5	1,3163	25 800

9. Общепромышленные должности служащих четвертого уровня (ОТДС 4)

Квалификационный уровень (КУ)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставке) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
КУ 1	1,0000	27 800
КУ 2	1,0468	29 100
КУ 3	1,1079	30 800



10. Общепромышленные профессии рабочих первого уровня (ОТПР 1)

Классификационный уровень (КУ)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставка) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
КУ 1	1,0000	13 000
КУ 2	1,0385	13 500

11. Общепромышленные профессии рабочих второго уровня (ОТПР 2)

Классификационный уровень (КУ)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставка) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
КУ 1	1,0000	14 000
КУ 2	1,0714	15 000
КУ 3	1,1786	16 500
КУ 4	1,2857	18 000

## 12. Должности педагогического состава

Квалификационный уровень (КУ)	Должность	Требования к наличию категории	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставке) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
КУ 1 (ПР)			1,0000	16 700
КУ 2 (ПР)	Педагог-организатор		1,0240	17 100
КУ 3 (ПР)	Мастер производственного обучений; воспитатель; методист		1,0719	17 900
КУ 4 (ПР)	Руководитель физического воспитания; Старший методист		1,1677	19 500
	преподаватель		1,1677	19 500

## 13. Прочие профессионально-квалификационные группы

ПКГ	Квалификационный уровень (КУ)	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу (ставке) по должностям КУ	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (РКИиКВЗ)	КУ 1	1,0000	16 400
должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (РСУКИиК)	КУ1	1,0000	18 600
должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня (РПСМИЗ)	КУ1	1,0000	16 000
	КУ2	1,0563	16 900
	КУ3	1,1188	17 900

**Структура фондов материального стимулирования**

	код фонда		
	средства субсидии на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат на оплату труда персонала, участвующего	средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания	средства от приносящей доход деятельности
Наименование фонда материального стимулирования	ФЦЦ-4	ФЦЦ-5	ФСЦ-2
Централизованный фонд материального стимулирования	ФСН-4		ФСН-2
Фонды материального стимулирования по направлениям деятельности	ФСП-4		ФСП-2
Фонды материального стимулирования структурных подразделений			