



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова»
(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова)**

П Р И К А З

28.06.2024

№ 443-0

Санкт-Петербург

Об оплате труда работников

В соответствии с пунктом 2 (1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 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 науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «научные исследования и разработки». в целях повышения эффективности финансово-экономической деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»

приказываю:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.07. 2024 г. положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова» (далее – Положение) согласно приложению, к настоящему приказу.

2. Начальнику методического управления Сталькиной У.М. обеспечить размещение Положения на официальном сайте университета в течение десяти рабочих дней с момента выхода настоящего приказа.

3. Приказы от 02.08.2013 г. № 237–О «Об утверждении Положения об оплате труда работников университета», от 02.08.2013 г. № 238–О «Об утверждении Положения о надбавках и доплатах стимулирующего характера к должностным окладам», от 02.08.2013 г. № 239–О «Об утверждении Положения о премировании (установлении поощрительных выплат)» считать утратившими силу с 01.07.2024 г.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по экономике и развитию К.Э. Коноплева.

Ректор



К.М.Иванов

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования «Балтийский государственный
технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова» (далее – Университет), по видам экономической деятельности «Образование», «Научные исследования и разработки» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 19.06.2000 № 82–ФЗ, «О минимальном размере оплаты труда», Указом президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190–р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы», пунктом 2 (1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; 2017, № 47, ст. 6985) (далее – постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583), с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2008 № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации, не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25.08.2008 № 01/8393–АВ), в который были внесены изменения приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.02.2014 № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 15.05.2014, регистрационный № 32284), приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», Приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» (Зарегистрировано в Минюсте России от 20.04.2021 № 63188), и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей Университета.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

4. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Университета, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Университет, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов всех категорий работников, размеры выплат (надбавок, доплат), премий, а также других видов и мер материального стимулирования.

6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) путем умножения минимального размера базового оклада, соответствующего ПКГ, на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. Минимальный размер базового оклада работника устанавливается по соответствующим ПКГ с учетом требований

к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным базовым окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ Университет самостоятельно устанавливает на основании решения Ученого совета.

8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

9. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера),

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

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

11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

12. Положение обеспечивает соблюдение следующих принципов:

– обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

– обеспечение повышения уровня заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14. Индексация окладов (должностных окладов) работников Университета производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации без внесения изменений в Положение.

II. Условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава

15. Профессорско-преподавательский состав Университета (далее – ППС) относится к категории основного персонала как непосредственно обеспечивающий выполнение основных функций, для реализации которых создан Университет. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования». (Приложение 1)

16. Предельная численность ППС формируется исходя из нормативного соотношения числа ППС и студентов, которое устанавливается законодательно.

17. Штатные расписания ППС составляются в соответствии с организационной структурой университета по факультетам и кафедрам и утверждаются ректором на учебный год не позднее 1 сентября. Штатные расписания ППС рассчитываются в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени, установленных Коллективным договором федерального государственного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им Д.Ф. Устинова.

18. В течение года допускаются внесения изменений в штатное расписание ППС,

которые производятся на основании служебных записок, заведующих кафедрами и деканов с соответствующими обоснованиями и согласованием с Учебным управлением, проректором по образовательной деятельности и цифровизации, финансово-экономическим управлением и утверждаются ректором.

19. Основаниями изменений в штатном расписании могут являться:

- изменения структуры университета;
- изменение квалификации работников;
- производственная необходимость.

20. Фонд оплаты труда ППС формируется, исходя из образовательных стандартов установленного объема учебной нагрузки, установленного нормативного соотношения численности ППС и обучающихся, норматива стоимости оказания государственных услуг по подготовке специалистов с высшим образованием, Положения об эффективном контракте с педагогическими работниками и иных нормативных актов, включающих условия формирования штатной численности ППС. Оклад (должностной оклад) выплачивается работникам из числа ППС за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели (одной ставки), с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научно-исследовательской, творческо – исполнительской, учебно – методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной), что соответствует расчетному количеству нагрузки.

21. Конкретная продолжительность рабочего времени, норма часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника с учетом особенностей их труда определена приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Объем учебной нагрузки работника из числа ППС не может превышать 900 часов в учебном году на одну ставку.

22. При наличии вакантных должностей профессорско – преподавательского состава разрешается совместительство не более 0,5 ставки в размере доли совмещаемой ставки с учетом компенсационных выплат. Совместительство профессорско – преподавательскому составу разрешается независимо от места основной работы. При превышении норм установленной учебной нагрузки разрешается применение стимулирующих выплат (за высокую интенсивность труда, увеличение объема выполняемых работ в условиях, не отклоняющихся от нормальных, в т. ч. доплаты за счет вакантных ставок) в пределах штатного расписания кафедры, структурного подразделения.

23. Дополнительные виды работ профессорско – преподавательского состава, могут выполняться на условиях почасовой оплаты. Объемы почасовой учебной нагрузки по кафедрам на учебный год устанавливаются исходя из расчетного фонда учебной нагрузки кафедр. Для выполнения работ на условиях почасовой оплаты привлекаются, как правило, работники, состоящие в штате Университета. Работники из числа профессорско – преподавательского состава, состоящие в штате университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов за учебный год, которые не считаются совместительством. Регламент применения почасовой оплаты труда профессорско – преподавательского состава университета.

24. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.

25. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического

работника.

26. Работники Университета из числа ППС не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск предоставляется без оплаты, а при наличии финансовой возможности с частичной оплатой/

27. Отношение среднемесячной заработной платы профессорско – преподавательского состава Университета к среднемесячной заработной плате в г. Санкт–Петербурге не может быть ниже значения, установленного Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722–Р, Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики.

28. Работникам из числа профессорско – преподавательского состава выплаты компенсационного, стимулирующего и поощрительного характера устанавливаются в соответствии с разделами VIII, IX, X настоящего Положения и могут быть обусловлены выполнением критериев оценки эффективности работы Университета, устанавливаемых Минобрнауки России.

III. Условия оплаты труда педагогических работников

29. К педагогическим работникам относятся все должности работников образования за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

30. Штатное расписание педагогических работников Университета утверждается в соответствии с организационной структурой университета на учебный год не позднее 1 сентября. К должностям педагогических работников относятся должности в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». (Приложение №2)

31. Для педагогических работников штатное расписание, фонд оплаты труда и источники финансирования формируется в зависимости от потребности в работниках для выполнения программ среднего профессионального образования и прочих образовательных программ за исключением программ высшего и дополнительного профессионального образования.

32. Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников Университета к среднемесячной заработной плате в г. Санкт–Петербурга не может быть ниже значения, установленного Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722–Р, Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики.

33. Работникам из числа педагогических работников выплаты компенсационного, стимулирующего и поощрительного характера устанавливаются в соответствии с разделами VIII, IX, X настоящего Положения и могут быть обусловлены выполнением критериев оценки эффективности работы Университета, устанавливаемых Минобрнауки России.

IV. Условия оплаты труда научных сотрудников и научных работников

34. К должностям научных сотрудников и научных работников относятся должности в соответствии с приказом Минсоцразвития РФ от 03.07.2008 № 305н. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы

научных исследований и разработок» (Приложение №3).

35. Штатное расписание научных сотрудников и, научных работников Университета утверждается ректором на календарный год в соответствии с утвержденной структурой вуза. Для научного и научно-вспомогательного персонала штатное расписание формируется в зависимости от потребности в количестве работников для выполнения научных программ и тематики, наличия финансовых средств, в пределах утвержденных смет по федеральному бюджету и средств, от приносящей доход деятельности. В этом случае ректором может утверждаться временное штатное расписание, срок действия которого совпадает со временем оказания указанных услуг.

36. Научным работникам оклад (должностной оклад) выплачивается за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена ТК РФ и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

37. Для научных работников штатное расписание формируется в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных программ, договоров и научной тематики в пределах утвержденных смет по субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ и средств от приносящей доход деятельности (государственные контракты и хозяйственные договоры на выполнение НИР, ОКР и иных работ, связанных с научными исследованиями).

38. Отношение среднемесячной заработной платы научных работников Университета к среднемесячной заработной плате в г. Санкт-Петербурга не может быть ниже значения, установленного Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-Р, Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

39. Работникам из числа научных работников выплаты компенсационного, стимулирующего и поощрительного характера устанавливаются в соответствии с разделами VIII, IX, X настоящего Положения и могут быть обусловлены выполнением критериев оценки эффективности работы Университета, устанавливаемых Минобрнауки России.

V. Условия оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала

40. Штатное расписание административно-управленческого учебно-вспомогательного, прочего персонала Университета утверждается ректором на календарный год. К должностям административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала относится персонал в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 (ред. от 03.03.2017) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». (Приложение №4)

41. Штатное расписание перечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ по источникам финансирования: за счет средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности и утверждается ректором на календарный год. В летний период на время открытия детского оздоровительного лагеря и баз отдыха и по другим причинам могут вводиться временное штатное расписание.

42. Оклад (должностной оклад) выплачивается работникам из числа административно-управленческого, учебно – вспомогательного, прочего персонала за выполнение работ в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена ТК РФ и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, кроме окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10–20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

44. Ректор имеет право установить персональную надбавку к окладу (должностному окладу), которая определяется работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Университете и других факторов. Решение об установлении персональной надбавки к окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

45. Работникам из числа административно-управленческого, учебно – вспомогательного, прочего персонала выплаты компенсационного, стимулирующего и поощрительного характера устанавливаются в соответствии с разделами VIII, IX, X настоящего Положения и могут быть обусловлены выполнением критериев оценки эффективности работы Университета, устанавливаемых Минобрнауки России.

VI. Условия выплата денежного довольствия офицеров–преподавателей, офицеров и прапорщиков из состава инженерно–технического персонала военной кафедры и учебного военного центра университета

46. Штатное расписание военного учебного центра, его количественный состав, утверждается Минобороны России и доводится до Университета в установленном порядке. На основании указанного документа формируется штатное расписание с установленными размерами денежного довольствия, утверждаемое ректором Университета. Все виды денежного довольствия выплачиваются в размерах, установленных приказами Министерства обороны РФ.

47. Офицерам–преподавателям, офицерам и прапорщикам из состава инженерно – технического персонала учебного военного центра и военной кафедры и Университета денежное довольствие выплачивается на основании Закона «О статусе военнослужащих», нормативных актов Правительства Российской Федерации и совместных нормативных актов Министерства образования Российской Федерации и Министерства обороны Российской Федерации в размерах, устанавливаемых Министерством обороны Российской Федерации, Офицерам–преподавателям устанавливаются надбавки за наличие ученой степени кандидата и доктора наук в размерах, устанавливаемых Министром обороны РФ и действующим законодательством.

VII. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера

48. Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Университета, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

49. Размер оклада ректора Университета определяется Минобрнауки России в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Университета, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором Университета.

50. Оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада Ректора, установленного приказом и по учреждению.

51. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

–за интенсивность и высокие результаты работы;

–премиальные выплаты по итогам работы.

52. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы Ректору осуществляется по решению Минобрнауки России за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

53. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются Ректору по решению Минобрнауки России с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета.

54. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой VIII Положения в зависимости от условий труда.

55. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с VIII, IX, X настоящего Положения и могут быть обусловлены выполнением критериев оценки эффективности работы Университета, устанавливаемых Минобрнауки России.

56. Соотношение среднемесячной заработной платы Ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных Университета, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих Университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации от 10.12.2018, регистрационный № 52945).

VIII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

57. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Университета.

58. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера бюджетных учреждений, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам Университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
- компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими норму трудового права. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

59. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 52, ст. 6986). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

60. Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей) расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) при наличии профессий/должностей в штатном расписании. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии), исполняющему обязанности временно отсутствующего работника, а также при увеличении объема выполняемой работником работы (расширении зон обслуживания) без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение должностей, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за исключением случаев, когда такое совмещение должностей или исполнение обязанностей предусмотрено должностной инструкцией работника. Размеры доплат за совмещение должностей, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) устанавливаются приказом ректора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата работникам за совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания производится, как правило, в пределах фонда оплаты труда структурного подразделения по вакантным ставкам, ставкам временно отсутствующих работников. Работнику, временно исполняющему обязанности руководителя, соглашением сторон трудового договора устанавливается доплата за совмещение должности руководителя в размере разницы должностных окладов.

61. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в соответствии со ст. 154 ТК РФ и постановлением Правительства

РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», Коллективным договором, локальными нормативными актами и не может быть ниже размера, установленного трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ночным считается время с 22:00 часов до 06:00 часов.

62. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со ст. 153 ТК РФ, Коллективным договором.

63. Порядок рассмотрения служебных записок на привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

– Руководитель структурного подразделения, заинтересованный в привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, направляет служебную записку, согласованную с курирующим проректором и начальником управления кадров на имя ректора.

– Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза (ПСРиО БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова), за исключением случаев, предусмотренных п.2 ч.3 ст. 99 ТК РФ.

– На основании служебной записки, указанной в п. 63 с положительной резолюцией ректора, управление кадров готовит приказ о привлечении работника в выходные и нерабочие праздничные дни.

– Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, производится исходя из табеля учета рабочего времени в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

– Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета устанавливается в соответствии со статьями 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594). Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются, исходя из установленного оклада в двойном размере без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

64. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

65. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При установлении размеров выплат компенсационного характера в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) конкретизируются условия осуществления выплат (определяется название выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты).

66. Размеры выплат компенсационного характера работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим Положением, и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащим нормы трудового права.

IX. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

67. Выплаты стимулирующего характера имеют своей целью мотивирование работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, а также наиболее полный учет трудового вклада каждого работника в достижение общих целей Университета и/или структурного подразделения Университета.

68. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за конкретный дополнительный объем работ, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за качество выполняемых работ;
- за почетные звания «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный изобретатель Российской Федерации», а также за утвержденные в соответствии с законодательством РФ новые почетные звания в области образования и науки – в размере 30 % от должностного оклада;
- надбавка работникам, награжденным нагрудным знаком «Отличник высшей школы», «За отличные успехи в работе», «Молодой ученый», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный наставник», «За развитие научно – исследовательской работы студентов», медалью К.Д. Ушинского или которым присвоены Почетные звания «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», а также за утвержденные в соответствии с законодательством РФ иные ведомственные награды и ведомственные звания в области образования и науки – в размере 20% от должностного оклада.

Университет в соответствии с законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации самостоятельно устанавливает виды, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера всем категориям работников.

69. Размер стимулирующих выплат работникам Университета, период действия этих выплат и круг работников, на которых распространяется тот или иной вид стимулирования, определяются локальными актами Университета в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничиваются. Количество выплат стимулирующего характера каждому работнику не ограничивается.

70. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на срок действия трудового договора, на определенный срок или производиться единовременно в связи с достижением соответствующего показателя. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном значении, а также кратном или процентном отношении к окладу или к заработной плате. Размер единовременных выплат не зависит от фактически отработанного работником времени в периоде, за который устанавливается выплата.

71. Регулярные стимулирующие выплаты выплачиваются с установленной периодичностью в течение определенного срока. Могут быть установлены следующие периоды стимулирующих выплат: календарные – месяц, квартал, полугодие, год; учебные – семестр, учебный год.

72. Локальными актами Университета могут быть установлены и другие виды доплат, надбавок разового или периодического характера, как в отношении конкретных работников, так и в отношении отдельных или всех категорий работников.

73. При наличии нескольких почетных званий и наград надбавка выплачивается по одному из оснований согласно решению Ученого Совета.

74. Выплаты стимулирующего характера надбавки и (или) доплаты устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

75. Стимулирующие надбавки устанавливаются в Университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ).

76. Выплата стимулирующих надбавок является правом, а не обязанностью Университета.

77. Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является:

– указание ректора Университета в отношении проректоров, главного бухгалтера и иных работников;

– служебная записка на работников, занятых в структурных подразделениях Университета, от руководителя подразделения, согласованная с проректором по направлению.

78. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

– 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 Университетом, обеспечением безопасности в Университете, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

– своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

– показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений;

– внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно – инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление Университетом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

– другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности Университета.

79. Проректорам Университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящим разделом и при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненных проректору.

80. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату в случае некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное работником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника и т.д.).

81. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидий, выделенных из федерального бюджета на выполнение государственного задания, и поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

82. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

83. Стимулирующие выплаты, установленные работнику, могут быть отменены (полностью или частично) в случаях:

- неисполнение или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- неквалифицированной подготовки документов;
- некачественного, несвоевременного выполнения планов работ, распоряжений и иных поручений руководства.

Х. Порядок и условия установления выплат премий (поощрительных выплат)

84. Выплата премий направлена на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, повышение эффективности их работы и улучшение ее качества.

85. Премии выплачиваются из фонда оплаты труда Университета. Премии могут быть выплачены только при наличии финансовых средств.

86. Премирование работников Университета осуществляется как за счет средств субсидий федерального бюджета на выполнение государственного задания, так и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом Университета. Помимо указанных источников премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда Университета.

87. Премии в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- по итогам работы за квартал – квартальная премия;
- по итогам работы за год – годовая премия;
- премия за особые достижения в работе, получение ученой степени и т.п.

88. Премии могут устанавливаться в виде номинаций по отдельным критериям премирования за участие в целевых адресных программах, по результатам деятельности в проектных линиях, за иные результаты по актуальным направлениям деятельности.

89. Размер премии могут устанавливаться, как в фиксированной сумме в рублях, так и в процентах от должностного оклада.

90. При определении размера премиальной выплаты работнику должно учитываться количество отработанного работником времени в отчетном периоде, за который начисляется премия, а также критерии премирования работников.

91. Критериями премирования (установления поощрительных выплат) в Университете являются:

- показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- по итогу выполнения заданий ректора;
- за своевременное выполнение трудовых обязанностей, повышения эффективности и улучшения качества работы, а также за достижение целевых показателей эффективности деятельности Университета;

- за активное участие в подготовке и проведении программ обучения, конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Университета;
- за разработку и проведение мероприятий обеспечивающих экономию средств Университета,
- проведение мероприятий по пополнению бюджета Университета;
- обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанной с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Университетом;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материальных и энергетических ресурсов, а также улучшение условий труда, норм санитарии, техники безопасности и пожарной безопасности; – по результатам проведенных государственными органами проверок, подготовку и сдачу квартальной и годовой бухгалтерской, финансовой, налоговой отчетности, статистической и иной отчетности по уставной деятельности Университета;
- разработку и внедрение новых технологий в образовательный, научный процесс, эксплуатационно – инженерное и хозяйственное обслуживание, административное управление Университетом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Университета, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учёт;
- за активное участие в реализацию проектов НИР, образовательных и прочих проектов Университета;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- за призовые места студентов и аспирантов на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- за активное участие и большой личный вклад в разработку и реализацию международных образовательных и научных проектов Университета;
- за своевременную учебно – методическую подготовку к новому учебному году, успешное проведение набора учащихся, успешное завершение учебного года (цикла обучения);
- за интенсивность работы в период приема поступающих на обучение и обеспечение качественного проведения вступительных испытаний;
- интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг, связанной с учебно – методическим сопровождением обучающихся на договорной основе;
- за разработку нормативно-методических документов и локальных нормативных актов Университета;
- участие в работе по лицензированию, аттестации и аккредитации Университета;
- безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения Университета, качественную и оперативную подготовку объектов Университета к зимнему сезону, новому учебному году;
- качественное и своевременное техническое обеспечение образовательного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- участие в выполнении важных и особо важных работ, мероприятий;

- за досрочное и качественное выполнение порученного дополнительного объема работ;
- за достижение высоких результатов в труде (при присвоении региональных, ведомственных и государственных наград и званий);
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- за многолетнюю, плодотворную работу, добросовестный труд в Университете.

92. Помимо перечисленных в п. 91 Положения критериев могут применяться и другие оценки качества работы работников. Для принятия решения о премировании ректору подается служебная записка с просьбой о поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.

93. Премия работникам не назначается или назначается в не полном размере в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, индивидуальными планами;
- не достижения показателей эффективности;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных в Университете требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков исполнения трудовых обязанностей, установленных приказами и распоряжениями руководства Университета;
- невыполнения приказов, указаний и поручений руководителя;
- наличие ошибок и искажений в отчетности.

94. Размеры премий (разовых поощрительных выплат) руководителям структурных подразделений устанавливает ректор Университета.

95. Основание для издания приказа о назначении разовой поощрительной выплаты работнику является служебная записка, подаваемая руководителем структурного подразделения с подробным обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному работнику или группе работников Университета и положительная резолюция проректора по направлению или ректора. До представления служебной записки ректору она в обязательном порядке согласовывается:

- проректором, в структуре которого находится данное подразделение;
- финансово-экономическим управлением (на предмет наличия финансовых средств).

XI. Другие вопросы

96. Решение о выплате материальной помощи Ректору оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

97. Условия выплаты материальной помощи Проректорам, главному бухгалтеру Университета и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников.

98. Решение об оказании материальной помощи Проректорам, главному бухгалтеру Университета и работникам принимается Ректором после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, Проректоров или главного бухгалтера Университета и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

99. Работникам к юбилейным датам может устанавливаться социальная выплата.

К юбилейным датам Работников относится возраст 50, 55, 60, 65, 70 и далее через каждые 5 лет – для женщин; 50, 60, 65, 70 и далее через каждые 5 лет – для мужчин. Выплаты к юбилейным датам по возрасту устанавливаются работникам, проработавшим в Университете не менее 5 лет в размере 7 000 руб., более 10 лет – 14 000 руб. Организация представления к поощрению работников возлагается на руководителя структурного подразделения.

100. Работникам Университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Коллективным договором.

101. В случае если, у работников Университета совокупная заработная плата за месяц с учетом оклада и всех стимулирующих, компенсационных и поощрительных надбавок и выплат пропорционально отработанному времени окажется меньше действующего МРОТ, то должна быть установлена надбавка до действующего МРОТ с целью достижения требования п.13 настоящего положения. Ответственность за выполнение указанной нормы лежит на руководителях подразделений.

102. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Университетом осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

103. В случаях, установленных действующим законодательством, Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором установление выплат стимулирующего характера, надбавок и иных выплат, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения осуществляется с согласования с Профессиональным союзом работников и обучающихся Университета.

103.1 В целях защиты прав и законных интересов работников Университета уменьшение размера выплат стимулирующего характера, надбавок и иных выплат более, чем на 10 (десять) процентов, осуществляется с согласования Профессионального союза работников и обучающихся Университета.

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников высшего и дополнительного
профессионального образования

Профессорско–преподавательскому состав

в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 года № 217н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
высшего и дополнительного профессионального образования»

Профессиональная квалификационная группа	Степень	Квалиф. уровень ПКГ
Ассистент	–	4–1
Ассистент	к.н.	4–1
Преподаватель	–	4–1
Преподаватель	к.н.	4–1
Старший преподаватель	–	4–2
Старший преподаватель	к.н.	4–2
Старший преподаватель	д.н.	4–2
Доцент	–	4–3
Доцент	к.н.	4–3
Доцент	д.н.	4–3
Профессор	к.н.	4–4
Профессор	д.н.	4–4
Заведующий кафедрой	–	4–5
Заведующий кафедрой	к.н.	4–5
Заведующий кафедрой	д.н.	4–5
Начальник кафедры	к.н.	4–5
Декан	к.н.	4–6
Декан	д.н.	4–6

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников
должностей работников образования
за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального
образования

Педагогические работники

в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
образования»

Учебно–вспомогательный персонал

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Квалиф. уровень ПКГ
первая группа	1
вторая группа	1
	2

Педагогические работники

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Квалиф. уровень ПКГ
третья группа	1
	2
	3
	4

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников
сферы научных исследований и разработок

Научные сотрудники

в соответствии с приказом Минсоцздравразвития РФ от 03.07.2008 № 305н.
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
сферы научных исследований и разработок»

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Должность	Степень	Квалиф. уровень ПКГ
четвертая группа	Научный сотрудник	–	4-1
	Научный сотрудник	к.н.	
	Научный сотрудник	д.н.	
	Младший научный сотрудник	–	
	Младший научный сотрудник	к.н.	
	Младший научный сотрудник	д.н.	
	Старший научный сотрудник	–	4-2
	Старший научный сотрудник	к.н.	
	Старший научный сотрудник	д.н.	
	Ведущий научный сотрудник	–	4-3
	Ведущий научный сотрудник	к.н.	
	Ведущий научный сотрудник	д.н.	
	Главный научный сотрудник	–	4-4
	Главный научный сотрудник	к.н.	
	Главный научный сотрудник	д.н.	

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников**

административно–управленческого, учебно–вспомогательного и прочего персонала

в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», Приказ Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 (ред. от 03.03.2017) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Квалиф. уровень ПКГ
первая группа	1
	2
вторая группа	1
	2
	3
	4
	5
третья группа	1
	2
	3
	4
	5
четвертая группа	1
	2
	3