



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

13.11.2024

№ 792-0

Санкт-Петербург

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

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 (далее – Минобрнауки России) от 14.03.2024 г. № 195 «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 Минобрнауки России от 14.03.2024 г. № 194 «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» (далее – Университет), на основании решения ученого совета университета от 05.11.2024 г. протокол № 8

приказываю:

1. Читать текст приказа от 11.11.2024 г. № 786-О «Об утверждении положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д. Ф. Устинова» в следующей редакции:

«1. Утвердить и ввести в действие с 01.01.2025 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 № 1 к настоящему приказу.

2. Начальнику управления лицензирования, аккредитации и развития образовательных технологий Сталькиной У.М. обеспечить размещение Положения на официальном сайте университета в течение десяти рабочих дней с момента выхода настоящего приказа.

3. Приказ от 28.06.2024 г. № 443-О «Об оплате труда работников» считать утратившими силу с 01.01.2025 г.

4. Руководителям всех структурных подразделений ознакомить с настоящим приказом под подпись работников своих структурных подразделений согласно приложению № 2 к настоящему приказу и сдать листы ознакомления в управление кадров в срок до 28 декабря 2024 года.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на и.о. проректора по экономике и развитию Д.А. Герасимову».

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на и.о. проректора по экономике и развитию Д.А. Герасимову.

И.о. ректора



А.Е. Шашурин

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» 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, приказом Минобрнауки России от 14.03.2024 № 195 «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 Минобрнауки России от 14.03.2024 № 194 «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» и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова» (далее – Университет).

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

3. Настоящее Положение регулирует системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), системы оплаты ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

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

Фонд оплаты труда работников Университета формируется из Финансового обеспечения Университета.

Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников Университета, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (далее – 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 настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

к трудовому договору.

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

12. Настоящее 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 Университета;

– обеспечение повышения уровня заработной платы работников Университета 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 настоящее 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 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 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 обучающихся, 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 образовательного учреждения высшего образования «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова».

18. В течение года допускается внесение изменений в штатное расписание ППС, которые производятся на основании служебных записок деканов и заведующих кафедрами с соответствующими обоснованиями и согласованием с учебным управлением, проректором по направлению, финансово-экономическим управлением и утверждаются ректором.

19. Основаниями для изменений в штатном расписании могут являться:

- изменение 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 федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова», утвержденного приказом от 14.11.2022 № 845-О, 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 № 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. Условия применения почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава Университета устанавливаются Университетом.

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 через 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 Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-Р, Указом Президента Российской Федерации 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 работников образования, за исключением работников высшего и дополнительного профессионального образования

29. Настоящий раздел регламентирует условия труда работников образования¹, указанных в приказе Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», к которым в Университете относятся учебно-вспомогательный персонал и педагогические работники.

30. Штатное расписание работников образования¹ Университета утверждается в соответствии с организационной структурой Университета на учебный год не позднее 1 сентября (приложение № 2).

31. Для работников образования¹ штатное расписание, фонд оплаты труда и источники финансирования формируются 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-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 Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-Р, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

33. Работникам из числа работников образования¹ 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 Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н.

¹ за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

«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 Университета. 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-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 Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-Р, Указом Президента Российской Федерации 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 (редакция от 03.03.2017) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Минздравсоцразвития России 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 Университета, 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 может 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 выплат 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 Министерством обороны Российской Федерации 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 Российской Федерации.

47. Офицерам-преподавателям, офицерам и прапорщикам из состава инженерно-технического персонала учебного военного центра и военной кафедры Университета денежное довольствие выплачивается на основании Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», нормативных актов Правительства Российской Федерации и совместных нормативных актов Минобрнауки России 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 Министерством обороны Российской Федерации 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.

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

50. Оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора Университета.

51. Ректору Университета 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 Университета осуществляется по решению Минобрнауки России за достижение высоких результатов работы ректора Университета с указанием размера такой выплаты.

53. Премии по итогам работы осуществляются ректору Университета 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 Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VIII настоящего Положения в зависимости от условий труда.

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

56. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора Университета, 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 учреждений подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Минобрнауки России от 20.11.2018 № 64н.

VIII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

57. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

58. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

59. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера

работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

60. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

61. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

62. Повышение оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

63. Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

64. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

65. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

66. К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

67. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные

и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ.

68. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам учреждения, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

69. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

70. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и трудовыми договорами, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

71. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 19.05.2011 № 408н, с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития России от 13.12.2023 № 870н.

72. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

73. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

74. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

75. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

76. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

IX. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

77. 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.

78. 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 работника;
- 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 Российской Федерации 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 Российской Федерации иные ведомственные награды и ведомственные звания в области образования и науки – в размере 20% от должностного оклада;
- надбавка молодым работникам в возрасте до 35 лет включительно в течение 3 лет после получения ученой степени в размере 20% от оклада.

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

79. 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.

80. 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.

81. 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.

82. 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.

83. При наличии нескольких почетных званий и наград надбавка выплачивается по одному из оснований согласно решению ученого совета Университета.

84. Выплаты стимулирующего характера, надбавки и (или) доплаты

устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

85. Стимулирующие надбавки устанавливаются в Университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (далее – ФОТ).

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

87. 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.

88. 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.

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

90. 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 задания (работы), порученного руководителем, невыполнения 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), невыполнения 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.).

91. 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.

92. 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.

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

- неисполнения 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)

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

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

96. 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.

97. 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.

98. 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.

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

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

101. 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;
- своевременное выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и улучшение качества работы, а также достижение целевых показателей эффективности деятельности Университета;
- активное участие в подготовке и проведении программ обучения, конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности Университета;
- разработка 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;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материальных и энергетических ресурсов, а также улучшение условий труда, норм санитарии, техники безопасности и пожарной безопасности;
- результаты проведенных государственными органами проверок, подготовка и сдача квартальной и годовой бухгалтерской, финансовой, налоговой отчетности, статистической и иной отчетности по уставной деятельности Университета;
- разработка 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;
- активное участие в реализации проектов НИР, образовательных и прочих проектов Университета;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- руководство научной работой обучающихся и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- призовые места студентов и аспирантов на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- активное участие и большой личный вклад в разработку и реализацию международных образовательных и научных проектов Университета;
- своевременная учебно-методическая подготовка к новому учебному году, успешное проведение набора учащихся, успешное завершение учебного года (цикла обучения);
- 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;
- разработка нормативно-методических документов и локальных нормативных актов Университета;
- участие в работе по лицензированию, аттестации и аккредитации Университета;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета, качественная и оперативная подготовка 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;

- досрочное и качественное выполнение порученного дополнительного объема работ;

- достижение высоких результатов в труде (при присвоении региональных, ведомственных и государственных наград и званий);

- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

- многолетняя, плодотворная работа, добросовестный труд в Университете.

102. Помимо перечисленных в п. 105 настоящего Положения критериев могут применяться и другие критерии оценки качества работы работников. Для принятия решения о премировании ректору подается служебная записка с просьбой о поощрении работника и обоснованием указанной просьбы.

103. Премия работникам не назначается или назначается в не полном размере в случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, индивидуальными планами;

- не достигнуты показатели 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;

- наличия ошибок и искажений в отчетности.

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

105. 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

106. Выплата материальной помощи ректору Университета производится по решению Минобрнауки России на основании подтверждающих документов.

107. Условия выплаты материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

108. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника

и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

109. 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.

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

111. 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 структурных подразделений.

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

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников университета

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников высшего и дополнительного
профессионального образования**

Профессорско-преподавательский состав

в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 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

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников университета

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

в соответствии приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 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 Минздравсопразвтия России 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 № 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», приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации», приказом Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Минздравсоцразвития России 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

Отдел _____

[illegible]