

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАЛУЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. К.Э. ЦИОЛКОВСКОГО»
(КГУ им. К.Э. Циолковского)

УТВЕРЖДАЮ:



Ректор _____

М.А. Казак

«24» июня 2021 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КГУ им. К.Э. Циолковского**

Принято на основании решения
Ученого совета университета
протокол № 10
от «24» июня 2021 г.

Председатель первичной профсоюзной организации
преподавателей и сотрудников КГУ им. К.Э. Циолковского

В.Н. Зиновьева

«24» июня 2021 г.

Калуга, 2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА	6
3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА	8
4. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ УНИВЕРСИТЕТА	9
4.1. Почасовая оплата труда работников университета	10
5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА	10
6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	11
7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	13
8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ	17
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ	18

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского» (далее – университет) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда, которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 февраля 2021 г. № 71.

2. основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для разработки Положения являются:

□ Трудовой кодекс Российской Федерации;

□ Приказ Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

□ Приказ Минобрнауки России от 1 февраля 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»;

□ Приказ Минздравсоцразвития России от 2 апреля 2008 г. N 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

□ Приказ Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. N 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

□ Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

□ Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

□ Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

□ Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

□ Приказ Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. N 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

□ Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

□ Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

□ «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год». Российская трёхсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 года протокол № 13.

□ другие федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права.

3. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в университете на основе рекомендаций, законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Устава университета и требований коллективного договора между КГУ им. К.Э. Циолковского и работниками университета.

4. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников университета, включая порядок установления и размеры минимальных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления; условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, а также размеры и условия предоставления материальной помощи.

5. Положение принимается Ученым советом университета и утверждается ректором по согласованию с профсоюзной организацией университета.

6. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, без ограничения их максимальными размерами.

7. Объем средств на оплату труда работников университета формируется на календарный год исходя из объема ассигнований федерального бюджета, бюджетов государственных внебюджетных фондов, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

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

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

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст.129 ТК РФ).

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалифицированную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст.129 ТК РФ).

10. Фонд оплаты труда работников университета формируется из финансового обеспечения учреждения. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами университета, настоящим Положением или коллективным договором.

11. 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.

12. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты в соответствии с законодательством РФ.

13. 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).

14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

15. Введение в университете новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа работодателем от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

16. 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.

17. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

1. Система оплаты труда работников университета, включает размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. Система оплаты труда работников университета, устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевого соглашения;
- мнения первичной профсоюзной организации;
- настоящего Положения;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда.

3. Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

4. Группы должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала подразделяются на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №

217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

5. Группы должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

6. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858) и подразделяются на четыре квалификационных группы с соответствующими квалификационными уровнями.

7. Должности работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих устанавливаются приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861) и подразделяются на две квалификационные группы с соответствующими квалификационными уровнями.

8. Должности работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются приказом Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июля 2008 г. № 12001) и подразделяются на три квалификационные группы с соответствующими квалификационными уровнями.

9. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к ПКГ и квалификационным уровням по аналогии с имеющимися должностями.

10. Ректор университета на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

11. Размер должностного оклада определяется путем умножения минимального (базового) размера должностного оклада, установленный по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности или на персональный повышающий коэффициент:

- Приложение № 1 – для профессорско-преподавательского состава;
- Приложение № 2 – для административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;
- Приложение № 3 - для руководителей структурных подразделений;
- Приложение № 4 - для общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Приложение № 5 - для профессий рабочих;

- Приложение № 6 - для работников сферы научных исследований и разработок;
- Приложении № 7 - для должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами.

12. Работникам предусматриваются повышающие коэффициенты к окладам:

- Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- Персональный повышающий коэффициент.

13. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

14. Применение повышающего коэффициента по занимаемой должности образует новый оклад.

15. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемый в процентном соотношении к окладу.

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

17. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам работников рассчитываются на основе штатного расписания университета с учетом дифференциации типовых должностей в соответствии с ПКГ. Указанные должности соответствуют уставным целям и задачам университета и формируются в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников.

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

19. Порядок индексации заработной платы работников университета в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации) определяется трудовым законодательством, Распоряжением Правительства Российской Федерации об индексации заработных плат в бюджетных организациях (на соответствующий календарный год), разъяснениями (письмами) Минобрнауки России и коллективным договором.

20. При прекращении трудового договора в связи с выходом на пенсию, по соглашению сторон в соответствии с трудовым законодательством (ст. 78 ТК РФ) работнику за многолетнюю и безупречную работу может выплачиваться единовременная компенсационная выплата в размере до четырехкратного среднего месячного заработка на основании ч. 4 ст. 178 ТК РФ. Конкретный размер единовременной компенсационной выплаты определяется условиями трудового договора работника при наличии у работодателя соответствующих средств по фонду оплаты труда.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода - календарный месяц, год, установленный для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок работников университета устанавливаются ректором на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

3. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

4. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ УНИВЕРСИТЕТА

1. Штатное расписание университета ежегодно утверждается ректором и включает в себя все должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического, производственного, прочего обслуживающего персонала и охраны.

2. Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3. В штатном расписании университета предусмотрены должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды выплат компенсационного характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, принятым на штатные должности.

4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям университета: институт/факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление, библиотека, центр и др. в соответствии с уставом университета.

5. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой университета, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся приходящихся на одного преподавателя.

К профессорско-преподавательскому составу относятся должности:

- декана факультета;
- директора института;
- заведующего кафедрой;
- профессора;
- доцента;
- старшего преподавателя;
- преподавателя;
- ассистента.

6. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) университета формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и студентов, приходящихся на одного преподавателя и сложившейся средней заработной платы ППС.

7. Замещение должностей ППС в университете производится на основании Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.07.2015 г. № 749, зарегистрированном в Минюсте России 15 октября 2015 г. N 39322.

8. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается университетом самостоятельно в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году. (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

9. Изменения к штатному расписанию ППС на текущий учебный год вносятся по приказам ректора на основании служебных записок директоров институтов/деканов факультетов, заведующих кафедр.

4.1. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

4.1.1. Работники из числа профессорско-преподавательского состава могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством (постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

4.1.2. Размер ставок почасовой оплаты труда с учетом оплаты за отпуск, устанавливается университетом самостоятельно по приказу ректора (Приложение № 8 к Положению).

4.1.3. Для подразделений, оказывающих дополнительные платные образовательные услуги и осуществляющих иные, приносящие доход виды деятельности, приказом ректора могут устанавливаться индивидуальные размеры почасовой оплаты труда.

4.1.4. В случае необходимости привлечения к учебному процессу высококвалифицированных специалистов, в частности, не из числа штатных работников университета, допускается при заключении с ними договоров, установление персональных размеров почасовой оплаты труда.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с законодательством РФ.

2. Условия оплаты труда ректора университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

3. Размер оклада ректора университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения приказами по учреждению.

5. Ректору университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору университета осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

7. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору университета по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и их руководителя.

8. Ректору университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 6 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

9. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 6 и 7 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

10. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера университета и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы ректора, проректоров 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 Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника) и имеют целью компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты, связанные с выполнением трудовых функций.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к (базовым) окладам по ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Виды компенсационных выплат

устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»:

- районные коэффициенты;
- надбавка за работу в опасных, вредных для здоровья и тяжелых условиях труда и иными особыми условиями труда;
- надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями труда;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

5. Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 г.

6. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

7. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается (не производится).

8. 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).

9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ). Доплата может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Максимальный размер доплаты компенсационного характера не ограничен.

10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника (ст.154 ТК РФ). Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднее количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ).

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

12. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

1. Основанием для издания приказа ректора на установление стимулирующей надбавки (доплаты) является представление руководителя структурного подразделения с резолюцией соответствующего проректора (начальника управления).

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения задания, объема порученной основной или дополнительной работы и др. основаниям.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается руководителем структурного подразделения 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.

Критериями установления стимулирующих выплат (надбавок) являются:

- исполнение работниками должностных обязанностей, связанных с обеспечением уставной деятельности университета в условиях, отклоняющихся от

нормальных (сложность, срочность, знание и применение сложной техники, знания иностранных языков и др.);

- качественное выполнение работником дополнительных видов работ;
- внедрение инновационных технологий в учебный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание университета, административное управление, 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.

Стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника) и имеют целью поощрять работников за добросовестный, качественный и эффективный труд, повысить заинтересованность в конечном результате работы.

2. В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников университета включаются размеры надбавок за ученые степени, которые действовали до дня вступления в силу настоящего Федерального закона с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

3. Виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Выплаты за качество выполняемых работ;
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- Премияльные выплаты по итогам работы.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам по соответствующим ПКГ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы различных категорий работников.

5. Стимулирование работников может осуществляться университетом за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ:

- выполнение особо важных заданий;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа университета среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора;
- качественную и срочную работу;

- высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;

- особые достижения в труде и заслуги перед университетом;

- разработку и внедрение в учебный процесс учебных планов и программ, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, техники и технологии, плодотворную работу в учебно-методических советах;

- выплаты за непрерывный стаж работы в университете устанавливаются в процентном отношении от МРОТ, пропорционально отработанному времени, но не более чем на 1 (одну) ставку:

- от 10 до 15 лет – 10%

- от 15 до 20 лет – 15%

- от 20 до 25 лет – 20%

- свыше 25 лет – 30%

Надбавка за непрерывный стаж работы в университете не устанавливается к окладам по должностям, занимаемым работниками по совместительству.

- авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;

- внедрение и использование новых технических средств в учебном процессе;

- за государственные награды («Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации», и другие, содержащие в названии слово «Заслуженный») в размере 30% от установленной величины минимального размера оплаты труда в РФ. За отраслевые награды (медаль К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» и другие, содержащие в названии слова «Почетный работник») в размере 20% от установленной величины минимального размера оплаты труда в РФ. При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований. Надбавки производятся пропорционально отработанному времени, но не более чем на 1 (одну) ставку.

- выполнение работ различных квалификаций;

- премиальные выплаты по итогам отчетного периода;

- иные виды выплат, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя (проректора), главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах срока трудового договора или на определенный срок, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

8. Премии являются одним из видов стимулирующих выплат, направленных на мотивацию работника к качественному результату труда, а также поощрением за выполненную работу и максимальным размером не ограничены.

9. Выплаты премий устанавливаются работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствии с главой 7 Положения.

10. Премии в университете выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы университета в целом (за месяц, квартал, полугодие, год);

- единовременное премирование (разовая поощрительная выплата).

11. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

12. Основными показателями для премирования работников по итогам работы за определенный период являются показатели структурных подразделений с учетом вклада работника в их результаты.

13. Премирование работников осуществляется при условии надлежащего выполнения должностных (функциональных) обязанностей и плана работы структурного подразделения.

14. Премияльные выплаты работникам университета осуществляются за фактически отработанное время в расчетном периоде.

15. В случае если часть времени работник университета работал в одном структурном подразделении, а часть в другом, то премия может быть начислена в каждом из них с учетом фактически отработанного времени в каждом из подразделений.

16. Работники в расчетном периоде могут лишаться премии полностью или частично за:

- некачественное выполнение должностных обязанностей;

- нарушение трудовой дисциплины;

- нарушение этики и профессионального поведения;

- нарушение правил пожарной безопасности;

- нарушение техники безопасности на рабочем месте;

- наличие дисциплинарного взыскания;

- наличие нарушений и недочетов в работе, выявленных в процессе проверок контролирующими органами.

17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются при

достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

18. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются университетом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

19. Работникам университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, в том числе к юбилейным датам, профессиональным праздникам, праздничным дням (23 февраля, 8 марта и др.).

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. Материальная помощь направлена на оказание поддержки работникам университета, оказавшимся в тяжелой жизненной ситуации.

2. Возможность оказания материальной помощи определяется финансовым состоянием университета, а необходимость и возможный размер материальной помощи зависит от существенных причин возникновения тяжелой жизненной ситуации. Оказание материальной помощи работникам университета является правом работодателя.

3. Право на материальную помощь имеют работники, для которых работа в университете является основным местом работы, на работников, являющихся совместителями и имеющих основное место работы вне университета, данное право не распространяется.

4. Материальная помощь работникам университета может оказываться за счет общей экономии фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности, так и иных источников, не запрещенных законодательством РФ.

5. Оказание материальной помощи из средств профсоюзной организации не входит в компетенцию администрации университета и осуществляется профсоюзной организацией сотрудников Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского.

6. Материальная помощь оказывается на основании мотивированного письменного заявления работника, как правило, не более одного раза в течение календарного года. К заявлению прилагаются соответствующие документы, подтверждающие наличие оснований для получения материальной помощи.

7. Ректор университета принимает решение о выделении или не выделении материальной помощи.

8. Конкретный размер материальной помощи определяется ректором университета.

9. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится на основании подтверждающих документов в случаях и в размерах, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 1 февраля 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».

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 декабря 2021 года.

2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

3. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок (доплат), уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации все условия оплаты труда, выплаты компенсационного и стимулирующего характера должны быть отражены в трудовых договорах или дополнительных соглашениях к ним, заключаемых между работодателем и работниками университета.

5. Ежемесячные выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

6. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц: 19 числа расчетного месяца за первую половину месяца – в размере 50% фиксированного размера заработной платы (оклада и постоянных надбавок) с учетом налога на доход и фактически отработанного времени и 6-го числа месяца, следующего за расчетным – окончательный расчет по итогам месяца. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о правильности начисления заработной платы путем выдачи ему расчетного листка. Расчетный листок выдается работнику по окончании расчетного периода один раз в месяц.

7. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

8. Условия оплаты труда, не оговоренные в настоящем Положении, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

9. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и/или дополнения, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации.

**Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям
профессорско-преподавательского состава**

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Базовый оклад – 23800 рублей			
1 квалификационный уровень	Ассистент	1,00000	23 800,00
1 квалификационный уровень	Преподаватель	1,02294	24 346,00
1 квалификационный уровень	Преподаватель, имеющий диплом об окончании аспирантуры	1,06105	25 253,00
1 квалификационный уровень	Преподаватель, кандидат наук	1,25735	29 925,00
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	1,10294	26 250,00
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель, имеющий диплом об окончании аспирантуры	1,19655	28 478,00
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель, кандидат наук	1,36429	32 470,00
3 квалификационный уровень	Доцент	1,36429	32 470,00
3 квалификационный уровень	Доцент КН	2,12908	50 672,00
3 квалификационный уровень	Доцент, КН, имеющий ученое звание	2,22214	52 887,00
3 квалификационный уровень	Доцент, ДН, имеющий звание доцент	2,39975	57 114,00
4 квалификационный уровень	Профессор КН, имеющий ученое звание доцента	2,22214	52 887,00
4 квалификационный уровень	Профессор ДН	2,61492	62 235,00
4 квалификационный уровень	Профессор КН, имеющий ученое звание профессора	2,63563	62 728,00
4 квалификационный уровень	Профессор ДН, имеющий ученое звание доцента	2,66647	63 462,00
4 квалификационный уровень	Профессор ДН, имеющий ученое звание профессор	2,82672	67 276,00
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой (к.н.)	2,43899	58 048,00
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой КН, имеющий ученое звание доцента	2,53206	60 263,00
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой ДН	2,92483	69 611,00
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой КН, имеющий ученое звание профессора	2,94555	70 104,00
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой ДН, имеющий ученое звание доцента	2,97639	70 838,00
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой ДН, имеющий ученое звание профессора	3,13664	74 652,00
6 квалификационный уровень	Директор (декан) института (факультета)	2,84210	67 642,00

**Размеры оплаты труда с учетом повышающего коэффициента по занимаемым должностям
работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Базовый оклад – 14600 рублей			
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе, учебный мастер (1 уровень)	1,00000	14 600,00
2 квалификационный уровень	Старший диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе II категории, учебный мастер II категории	1,07534	15 700,00
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории, учебный мастер I категории	1,17808	17 200,00

**Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемым должностям
руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Базовый оклад – 23800 рублей			
1 квалификационный уровень	Заведующий (руководитель центра): содействия трудоустройству и адаптации к рынку, лаборатории; помощник проректора; ученый секретарь совета факультета (института); информатизации; аккредитации Заведующий (руководитель, председатель): кабинета, отделения, питомника, студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы), студенческого (спортивного) клуба, студии, начальника центра качества образования, психологической службы, ресурсного центра и других подразделений (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	1,00000	23 800,00
2 квалификационный уровень	Заведующий (директор, руководитель): аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, международных связей, ординатуры; учебной (учебно-производственной, полевой) практики, учебной обсерватории, учебно - опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии Начальник отдела: аналитического, контрольно-ревизионного, капитального строительства, международной мобильности, эксплуатации зданий и сооружений, планово-договорного, международных связей, редакционно-издательского, учебного (учебно-методического, методического) и других подразделений, помощник ректора Руководитель (директор) агро-биостанции (питомника), бассейна, библиотеки, студенческого дворца культуры	1,10294	26 250,00
3 квалификационный уровень	Начальник управления: безопасности, второго управления, охраны труда и техники безопасности, учебного (учебно-методического), по воспитательной работе, экономического (финансово-экономического, финансового), кадрового, по реализации основных образовательных программ, юридического (правового); охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра) информатизации, корпоративных и внешних коммуникаций, советник при ректорате, ученый секретарь совета учреждения, ответственный секретарь	1,23529	29 400,00

4 квалификационный уровень		1,40336	33 400,00
5 квалификационный уровень	Заместитель Директора (декана) института (факультета), являющегося структурным подразделением образовательного учреждения, оказывающий основные образовательные услуги Директор (руководитель): института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения, оказывающий образовательные услуги не связанные с основными образовательными программами; департамента	1,47059	35 000,00
6 квалификационный уровень	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося обособленным структурным подразделением образовательного учреждения	1,58824	37 800,00

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Базовый оклад – 13000 рублей			
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; <i>архивариус</i> ; ассистент инспектора фонда; <i>дежурный</i> (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, <i>общежитию</i> и др.); дежурный бюро пропусков; <i>делопроизводитель</i> ; инкассатор; калькулятор; <i>кассир</i> ; кодификатор; комедант ; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; <i>паспортист</i> ; <i>секретарь</i> ; секретарь-машинистка; секретарь стенографистка; <i>статистик</i> ; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов, помощник воспитателя,	1,00000	13 000,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование " старший "	1,03077	13 400,00
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор , администратор студенческого клуба ; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор, инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант ; оператор диспетчерской движения и погрузо-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью , специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник ; аккомпаниатор ; культурорганизатор, инспектор по охране труда, инструктор по пожарной безопасности	1,06154	13 800,00

2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом ; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией ; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом ; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством ; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений; тренер по спорту	1,16154	15 100,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование " старший " (лаборант);		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		
3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий учебным корпусом ; заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием (студенческим общежитием) ; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб) , включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); фельдшер, медсестра,	1,25385	16 300,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны, руководитель кружка, зав. художественно-постановочной частью, хореограф, балетмейстер; руководитель студии	1,31538	17 100,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"		
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); художественный руководитель	1,40000	18 200,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер ; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер ; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством ;	1,50769	19 600,00

	<p>инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда;</p> <p>математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; проф-консультант; психолог; социолог; специалист, специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист труда; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт; библиотекарь, библиограф; агроном; биолог; редактор, корректор; дизайнер; корреспондент, фотокорреспондент; телеоператор, хормейстер, звукооператор, зав.музеем</p>		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория; воспитатель, системный администратор	1,63077	21 200,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория; старший воспитатель, музыкальный руководитель, руководитель физвоспитания, учитель-логопед, педагог-психолог, зав. отделом библиотеки	1,72308	22 400,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование " ведущий "	1,83846	23 900,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместители в отделах, лабораториях, мастерских, центрах; заместитель главного бухгалтера	1,98462	25 800,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник производственной лаборатории (производственного отдела); начальник технического отдела; начальник юридического отдела	2,13846	27 800,00
2 квалификационный уровень	Главный <*> (диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик, инженер	2,23846	29 100,00
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, детского сада		

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Базовый оклад – 13000 рублей			
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"			
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, полотер, гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, контролер газового хозяйства, контролер контрольно-пропускного пункта, кубовщик, курьер, лифтер, оператор копировальных и множительных машин, переплетчик документов, рабочий по благоустройству населенных пунктов, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, фотооператор, швейцар, санитарка, горничная; дезинфектор; контролер-кассир; курьер, оператор автоматической газовой защиты, оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор связи, оператор ПЭВМ, радиооператор, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, сестра-хозяйка; сторож (вахтер) охранник; телеграфист, телефонист; уборщик мусоропроводов; садовник; швейцар; санитарка; кухонный рабочий, мойщик, официант; машинист по стирке, электрик, плотник, сантехник	1,00000	13 000,00
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	1,03846	13 500,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» по которым присвоено 4 и 5 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства":			
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; пожарный	1,07692	14 000,00
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым присвоено 6 и 7 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"; шеф-повар	1,15385	15 000,00

3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым присвоено 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	1,26923	16 500,00
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; Высококвалифицированные рабочие независимо от наименования должности, если к работе предъявляются требования по особой сложности и ответственности работы или должность рабочего требует наличия знаний по трем или более специальностям; Наборщик вручную, печатник, резальщик, наладчик оборудования, печатник плоской печати,	1,38462	18 000,00

Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям научных работников

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Базовый оклад – 19855 рублей			
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	1,00000	19 855,00
	Младший научный сотрудник, научный сотрудник, ученая степень кандидата наук	1,27187	25 253,00
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник, ученая степень кандидата наук	1,35694	26 942,00
	Старший научный сотрудник, ученая степень доктора наук	1,71952	34 141,00
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник, ученая степень кандидата наук	1,41239	28 043,00
	Ведущий научный сотрудник, ученая степень доктора наук	1,76948	35 133,00
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник, ученое звание доктора наук	1,82075	36 151,00
	Заведующий (начальник) отделом (лабораторией, отделением, сектором), кандидат наук		
	Заведующий (начальник) отделом (лабораторией, отделением, сектором), доктор наук	2,17784	43 241,00
5 квалификационный уровень	Начальник обособленного подразделения, ученое звание кандидата наук	1,96036	38 923,00
	Начальник обособленного подразделения, ученое звание доктора наук	2,31750	46 014,00

**Размеры почасовой оплаты труда с учетом званий и видов работ
профессорско-преподавательского состава**

виды работ	преподаватель, д.н. (или уче- ное звание профессор)	преподаватель, к.н.(или уче- ное звание до- цент)	ассистент, препо- даватель, ст.пре- подаватель (без ученых званий)
лекции, практические занятия, лабо- раторные работы	580,82	406,32	233,92
аспирантура, ординатура	522,74	365,69	210,53
экзамены, дипломные работы, ГЭК	464,66	325,06	187,14
зачеты, курсовые работы, тьюторство	406,57	284,42	163,74
контрольные работы, производствен- ная и педагогическая практика	348,49	243,79	140,35
консультации, прочая нагрузка	290,41	203,16	116,96