

Приложение 2
к решению ученого совета
№ 153 от «26» октября 2023 г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»




УТВЕРЖДАЮ
Ректор

М.М. Криштал
«26» октября 2023 г.


ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Тольяттинского государственного университета

Тольятти 2023

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 2 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Порядок установления оплаты труда	4
3. Компенсационные выплаты	10
4. Стимулирующие выплаты	14
5. Особенности оплаты труда при суммированном учете рабочего времени	20
6. Условия оплаты труда	21
7. Порядок формирования штатного расписания	233
8. Гарантии и компенсации	23
9. Другие вопросы	255
10. Заключительные положения	25
Приложение А Методика определения диапазонов должностных окладов	27
Приложение Б Порядок премирования работников Тольяттинского государственного университета	37
Приложение В Система материального стимулирования работников ТГУ	41
Приложение Г Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням)	44

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 3 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета (далее – Положение) определяет условия и порядок формирования оплаты труда работников Тольяттинского государственного университета (далее – ТГУ, университет) и направлено на реализацию государственной социальной политики в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.2. Положение об оплате труда разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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» (далее – Постановление Правительства от 05.08.2008 № 583), Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 N 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», Приказом Министерства науки и высшего образования от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», другими законодательными актами Российской Федерации и Уставом Тольяттинского государственного университета.


Все вопросы, не регламентированные настоящим Положением, решаются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.3. Система оплаты труда в университете устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда, включающая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.4. Система оплаты труда университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 4 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

- мнения представительного органа работников университета.

1.5. Университет самостоятельно осуществляет административную, финансово-экономическую деятельность, разрабатывает и принимает локальные нормативные акты, устанавливает штатное расписание, в том числе определяет размеры должностных окладов и размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования (ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

1.6. Университет берет на себя обязательство по обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, через реализацию стратегии развития ТГУ и исполнение программы развития ТГУ.

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

Фонд оплаты труда работников университета формируется из финансового обеспечения учреждения.

1.8. Оплата труда работников университета определяется на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание университета, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.9. 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, установленного Федеральным законом.

1.10. Нормы рабочего времени для профессорско-преподавательского состава устанавливаются на основании Положения о нормах времени для планирования учебной и других видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом.


1.11. Положение об оплате труда утверждается ученым советом университета с учетом мнения представительного органа работников университета и изменяется по мере необходимости в установленном порядке, в том числе в связи с изменением действующего законодательства.

2. Порядок установления оплаты труда

2.1. Заработная плата работников университета состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. 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. Университет обеспечивает равную оплату за труд равной ценности. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда – различия, исключения и предпочтения, не связанные с деловыми качествами работников.

2.3. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования)

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 5 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

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.


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

2.5. При определении наименований должностей работников университет руководствуется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, состоящим из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящим из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, а также соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Применение указанных справочников направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов к определению должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационным требованиям, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой репутации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

2.6. Размеры окладов работников университета дифференцируются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- № 216н от 05 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731);
- № 217н от 05 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11725);
- № 305н от 03 июля 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный N 12001);
- № 247н от 29 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858);

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 6 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

- № 248н от 29 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861);
- № 165н от 27 февраля 2012 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 21 марта 2012 г., регистрационный N 23559);
- № 341н от 18 июля 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный N 12047);
- № 342н от 18 июля 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный N 12046);
- № 526 от 06 августа 2007 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007 г., регистрационный N 10190);
- № 570 от 31 августа 2007 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 01 октября 2007 г., регистрационный N 10222).

2.7. Отнесение должностей к профессиональным квалификационным группам и уровням производится приказом ректора. Профессиональные квалификационные группы и уровни должностей указываются в штатном расписании, а также в приказах об изменении штатного расписания.

2.8. 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).


2.9. Размеры должностных окладов работников университета устанавливаются ректором:

2.9.1. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада ректора.

2.9.2. Для профессорско-преподавательского состава, работников военного учебного центра и работников научных подразделений – на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, обеспечивая отношение среднемесячной заработной платы научно-педагогических работников в размере 200 процентов к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации (Самарской области).

2.9.3. Для работников, не перечисленных в пунктах 2.9.1, 2.9.2 Положения, – в рамках минимального и максимального размера должностных окладов, установленных в соответствии с методикой определения диапазонов должностных окладов (Приложение А).

2.10. Денежное довольствие военнослужащих военного учебного центра регулируется Федеральным законом № 306-ФЗ от 07 ноября 2011 г. «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» и состоит из

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 7 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

месячного оклада в соответствии с присвоенным воинским званием (оклад по воинскому званию), месячного оклада в соответствии с занимаемой воинской должностью (оклад по воинской должности), которые составляют оклад месячного денежного содержания военнослужащего, и из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

К ежемесячным выплатам относятся:

- надбавка за выслугу лет (устанавливается в процентах к окладу денежного содержания в зависимости от выслуги лет конкретного военнослужащего);
- надбавка за классную квалификацию (квалификационную категорию, квалификационный класс) в процентах к окладу по воинской должности; правила присвоения, изменения и лишения классной квалификации (квалификационной категории, квалификационного класса) определяются Правительством Российской Федерации, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (устанавливается в размере до 65 процентов оклада по воинской должности; размер надбавки определяется в зависимости от степени секретности сведений, к которым военнослужащий имеет доступ; правила ее выплаты определяются Президентом Российской Федерации);
- за особые достижения в службе (устанавливается в размере до 100 процентов оклада по воинской должности); правила выплаты определяются руководителем федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию в области обороны, руководителями иных федеральных органов исполнительной власти, в которых федеральным законом предусмотрена военная служба, - в отношении военнослужащих, проходящих военную службу по контракту соответственно в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах;
- премия за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей (устанавливается в размере до трех окладов денежного содержания (в расчете на год); правила выплаты определяются Правительством Российской Федерации).


К иным дополнительным выплатам относится ежегодная материальная помощь, которая устанавливается в размере не менее одного оклада денежного содержания. Правила выплаты ежегодной материальной помощи определяются Правительством Российской Федерации.

Порядок замещения должностей работников военного учебного центра устанавливается Министерством обороны Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

Замещение должностей профессорско-преподавательского состава военного учебного центра производится в соответствии с его штатным расписанием военнослужащими, направленными в установленном порядке в университет, и офицерами запаса (п. 12, 13 Положения о военных учебных центрах при федеральных государственных образовательных организациях высшего образования утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 июля 2019 г. № 848).

При замещении должностей профессорско-преподавательского состава военного учебного центра офицерами запаса должностной оклад устанавливается, как правило, в размере оклада по воинской должности.

2.11. Условия оплаты труда ректора 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. N 329.

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 8 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Размер оклада ректора 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 ректором.

Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера 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 ректора, проректоров, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников университета (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом федерального государственного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих федеральных учреждений, нормативным актом федерального учреждения – главного распорядителя средств федерального бюджета, в кратности от 1 до 8 (абзац 4 пункта 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства от 05.08.2008 №583).


Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера университета и среднемесячной заработной платы работников университета, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера университета и среднемесячной заработной платы работников университета определяется путем деления среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (абзац 5 пункта 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства от 05.08.2008 №583).

Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору 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 учреждений и их руководителей.

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 9 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

2.12. Оплата труда научных работников учреждений производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки".

Оплата труда работников научно-исследовательской части (НИЧ) осуществляется за счет следующих источников финансирования:

- средств федерального бюджета, выделяемых для выполнения фундаментальных научно-исследовательских работ, научно-технических программ и грантов;
- средств местных и областных территориальных бюджетов;
- средств, поступивших от предприятий, организаций и учреждений по хозяйственным договорам на создание (передачу) научно-технической продукции, за оказание научно-технических и иных услуг;
- средств фонда научно-технического и социального развития университета, создаваемого за счет прибыли от выполнения хоздоговорных работ;
- из других источников, не запрещенных действующим законодательством.

Средства на оплату труда работников административно-управленческого персонала НИЧ включаются в состав накладных расходов, устанавливаемых в сметах расходов бюджетных и внебюджетных средств в процентном отношении к объему работ (услуг), в соответствии с заключенными договорами.

Исполнителями научно-исследовательских работ по созданию (передаче) научно-технической продукции и оказанию услуг являются штатные работники НИЧ; штатные работники других структурных подразделений университета, работники других предприятий, студенты, докторанты, аспиранты в свободное от основной работы и обучения время.

Штатные работники и совместители принимаются на работу на период срока действия хоздоговора или научной темы, в выполнении которых они участвуют, по трудовому договору приказом ректора на должности, предусмотренные штатным расписанием.


Если в научном подразделении выполняется более одной темы (хоздоговора, услуги), то отнесение затрат по оплате труда работников на конкретные темы в этом случае определяется руководителем подразделения по согласованию с научным руководителем темы (договора) по фактическому участию.

Стимулирующие выплаты работникам научно-исследовательских подразделений устанавливаются ежемесячно приказом ректора с учетом особенностей условий договора/проекта (сроков, объемов выполненных работ и объема средств, предусмотренных на фонд оплаты труда по договорам/проектам в соответствии со сметами расходов).

2.13. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников учреждений производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания».

2.14. Оплата труда работников культуры и искусства учреждений производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры».

2.15. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням) приведены в приложении Г к Положению. В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 10 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

В соответствии с пунктом 5.15 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Российской Федерации, размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп не могут быть ниже минимальных размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням), предусмотренных в Примерных положениях по видам экономической деятельности. Если оклады установлены в меньшем размере, университет разрабатывает, согласовывает с представителями работников и утверждает план мероприятий по постепенному повышению размеров должностных окладов работников до рекомендованных минимальных значений.

3. Компенсационные выплаты

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

К выплатам компенсационного характера, установленным в университете (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 822 от 29 декабря 2007 г.) относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Назначение и отмена выплат компенсационного характера производится на основании приказа ректора.

3.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается на основании результатов специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».


За работу с вредными и (или) опасными условиями труда приказом ректора устанавливается доплата в размере не менее 4% должностного оклада (тарифной ставки) (ст. 147 ТК РФ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ).

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

Уменьшение или отмена доплаты производится приказом ректора.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 11 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

Для работников из числа профессорско-преподавательского состава дополнительное соглашение к трудовому договору на исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на срок не более 2 месяцев не заключается. Согласие работника на выполнение дополнительной работы подтверждается его подписью в журнале замен. Оплата производится за фактически отработанное время посредством единовременной выплаты исходя из стоимости почасовых ставок оплаты работы научно-педагогических (педагогических) работников. Основанием для выплаты является служебная записка заведующего кафедрой / руководителя (директора) департамента / руководителя (директора) центра. Служебная записка должна содержать информацию о периодах замены с указанием конкретных дат, ФИО заменяемого преподавателя, количество академических часов, отработанных за отсутствующего преподавателя, информацию об ученой степени и/или ученом звании преподавателя, выполняющего замену отсутствующего работника, а также приложение в виде копий листов из журнала замен, заверенных подписью заведующего кафедрой / руководителя (директора) департамента / руководителя (директора) центра. Служебная записка должна быть согласована с начальником учебно-методического управления.


3.4. Ежемесячная доплата за заведование секцией назначается приказом ректора, выплачивается пропорционально отработанному времени. Размер ежемесячной доплаты за заведование секцией составляет 4000 рублей в месяц, обязанности заведующего секцией могут исполнять только работники из числа профессорско-преподавательского состава.

Выплаты производятся за выполнение следующих обязанностей:

- организацию и контроль разработки рабочих программ дисциплин, фондов оценочных средств и иных методических документов по дисциплинам, закрепленным за секцией;
- организацию и контроль разработки и подготовки к изданию учебников, учебных пособий, конспектов лекций, методических указаний и другого методического материала по дисциплинам, закрепленным за секцией;
- оказание помощи заведующему кафедрой в распределении и корректировке учебной нагрузки работникам секции;
- организацию и контроль приема академической разницы и задолженности по дисциплинам секции;
- осуществление выборочной проверки занятий, проводимых преподавателями секции, с целью соблюдения нормативных требований и контроля качества учебного процесса.

3.5. Ежемесячная доплата за исполнение обязанностей секретаря ученого совета института назначается приказом ректора, выплачивается пропорционально отработанному времени. Размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей секретаря ученого совета института составляет 3000 рублей в месяц. Выплаты производятся за:

- выполнение обязанностей, возложенных на секретарей ученых советов институтов Порядком организации и проведения конкурса на замещение должностей профессорско-преподавательского состава;

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 12 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

- выполнение обязанностей, возложенных на секретарей ученых советов институтов Положением о порядке выборов заведующего кафедрой Тольяттинского государственного университета;

- организацию этапа представления к ученому званию на ученом совете института;
- документационное обеспечение работы ученого совета института, в том числе передачу документации в архив.

3.6. Компенсационная выплата за возложенную на работника материальную ответственность в соответствии с Положением о материальной ответственности работников ТГУ.

3.7. Компенсационная выплата за проведение закупок в соответствии с Положением о проведении закупок с участием ответственных сотрудников университета.

3.8. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается доплата в размере 35% к должностному окладу, ставке заработной платы работника (ст. 154 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации № 554 от 22 июля 2008 г. «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», пункт 5.6. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации).

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:


- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Наряду с тарифной частью заработной платы оплата за выходной или нерабочий праздничный день включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные конкретному работнику трудовым договором и системой оплаты труда.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

В случае если работа производилась сверх месячной нормы, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ). Заработная плата (оклад) в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается, при этом не имеет значения, используется день отдыха в текущем месяце или последующих (письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.03.2013 №14-2/3019144-1157).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере (ст. 290 ТК РФ).

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 13 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

3.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Наряду с тарифной частью заработной платы оплата за сверхурочную работу включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные конкретному работнику трудовым договором и системой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ.

Для работников, занимающих должности, включенные в Перечень должностей работников Тольяттинского государственного университета с ненормированным рабочим днем, время, отработанное за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, не является сверхурочной работой (п. 3 письма Минтруда России от 05.03.2018 N 14-2/В-149) и компенсируется только дополнительным отпуском, продолжительность которого определяется коллективным договором (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 7 июня 2008 г. N 1316-6-1).

3.11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ).


3.12. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) работников (за исключением военнослужащих), допущенных к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается и выплачивается на основании Постановления правительства Российской Федерации № 573 от 18 сентября 2006 г. «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» составляет 30%, имеющими степень секретности «секретно» – 10%.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

В случае если размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренной настоящим пунктом, оказывается ниже размера ранее установленной надбавки, получаемой гражданами, допущенными к государственной тайне на постоянной основе, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, им

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 14 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

сохраняется ранее установленная надбавка до истечения срока трудового договора, которым она предусмотрена.

Сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренной абзацами 1-2 пунктом 3.8 Положения, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

Размер процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10%, от 5 до 10 лет – 15%, от 10 лет и выше – 20%.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, не выплачивается сотрудникам:

- освобожденным от занимаемых должностей;
- в отношении которых допуск к государственной тайне на постоянной основе прекращен;
- освобожденным от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну, приказом (распоряжением, указанием);
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста;
- находящимся в отпуске без сохранения заработной платы.

Выплата процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, прекращается со дня, следующего за днем освобождения от должности, прекращения допуска к государственной тайне на постоянной основе, освобождения от работы на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну.

Перечень лиц, которым устанавливаются указанные надбавки, утверждается ежегодно приказом ректора на основании представления начальника первой спецчасти.

4. Стимулирующие выплаты

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


Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение мотивации работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы и самостоятельности, повышении своей квалификации, продолжительную работу в университете.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа ректора, в том числе по представлению руководителей структурных подразделений.

На компенсационные выплаты (доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время и т.д.) стимулирующие выплаты не начисляются.

4.2. На основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 818 от 29 декабря 2007 г. определены следующие виды выплат стимулирующего характера:

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 15 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в университете 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.

При определении условий назначения выплат стимулирующего характера должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

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

Локальным нормативным актом университета может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств


4.3. К стимулирующим выплатам, установленным законодательством Российской Федерации, относятся:

а) ежемесячная надбавка за выслугу лет к окладу денежного содержания военнослужащим военного учебного центра на основании Федерального закона № 306-ФЗ от 07 ноября 2011 г. «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» в следующих размерах:

- 10% - при выслуге от 2 до 5 лет;
- 15% - при выслуге от 5 до 10 лет;
- 20% - при выслуге от 10 до 15 лет;
- 25% - при выслуге от 15 до 20 лет;
- 30% - при выслуге от 20 до 25 лет;
- 40% - при выслуге 25 лет и более.

б) за классную квалификацию (квалификационную категорию, квалификационный класс) к окладу по воинской должности военнослужащим военного учебного центра на основании Федерального закона № 306-ФЗ от 07 ноября 2011 г. «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» в следующих размерах:

- 5% – за третий класс (квалификационную категорию);
- 10% – за второй класс (квалификационную категорию);
- 20% – за первый класс (квалификационную категорию);
- 30% – за класс мастера (квалификационную категорию).

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 16 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

в) ежемесячная надбавка за особые достижения в службе в размере до 100 процентов оклада по воинской должности военнослужащим военного учебного центра на основании Федерального закона № 306-ФЗ от 07 ноября 2011 г. «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат»; конкретные размеры определяются Правилами выплаты ежемесячной надбавки за особые достижения в службе военнослужащим Вооруженных Сил Российской Федерации, проходящим военную службу по контракту (утверждаются Министерством обороны Российской Федерации).


г) премия за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей на основании Федерального закона № 306-ФЗ от 07 ноября 2011 г. «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» военнослужащим военного учебного центра в размере до трех окладов денежного содержания (в расчете на год).

Премия выплачивается ежемесячно в размере 25% оклада денежного содержания. Выплата премии производится одновременно с выплатой денежного довольствия в месяц, следующий за месяцем, за который выплачивается премия, и в декабре - за декабрь.

4.4. К выплатам стимулирующего характера, установленным в университете, относятся:

4.4.1. Ежемесячная надбавка в размере 20% к должностному окладу сотрудникам, имеющим ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (в соответствии с приказом «О ведомственных наградах министерства образования и науки Российской Федерации» от 03.06.2010 № 580, приказом «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» от 11.12.2018 № 71н, приказом «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» от 14.08.2020 № 1020, приказом «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» от 14.08.2021 № 748):

- почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации – «Ветеран» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- нагрудный знак "Ветеран" Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- медаль К.Д. Ушинского;
- медаль «За безупречный труд и отличие»;
- медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области научно-технологического развития»;
- медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования»;
- медаль "За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития";

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 17 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Молодой ученый».

4.4.2. Ежемесячная надбавка в размере 15% к должностному окладу сотрудникам, награжденным нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов» в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О ведомственных наградах министерства образования и науки Российской Федерации» от 03.06.2010 № 580.

4.4.3. Ежемесячная надбавка в размере 20% к должностному окладу сотрудникам, имеющим почетные звания, входящие в государственную наградную систему:

- заслуженный работник высшей школы РФ;
- заслуженный деятель науки.

4.4.4. Ежемесячная надбавка в размере 20% к должностному окладу сотрудникам из числа профессорско-преподавательского состава, имеющим звание заслуженный работник в области своей профессиональной деятельности, входящее в государственную наградную систему.

4.4.5. Решением Ученого совета возможно установление ежемесячной надбавки в размере до 20% к должностному окладу сотрудникам, имеющим иные государственные награды, входящие в государственную наградную систему и не перечисленные в пунктах 4.4.3, 4.4.4 Положения. Основанием для рассмотрения вопроса на Ученом совете является представление руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости установления надбавки, согласованное с ректором.

4.4.6. Надбавки, перечисленные в пунктах 4.4.1 – 4.4.4 Положения, назначаются на основании личного заявления при условии представления документов, подтверждающих наличие соответствующих званий, и начисляются пропорционально отработанному времени. Надбавки назначаются со дня присвоения почетного звания, дня награждения ведомственными знаками отличия в случае, если в момент присвоения соответствующих званий работник состоял с университетом в трудовых отношениях.


В случае если соответствующие звания были присвоены до момента трудоустройства в университет:

- надбавки назначаются с первого дня трудоустройства при условии представления документов, подтверждающих наличие соответствующих званий;
- с первого числа месяца, следующего за месяцем подачи заявления, если документы, подтверждающие наличие соответствующих званий были представлены после оформления трудоустройства.

При наличии званий «Почетный работник...», «Заслуженный работник...», «Заслуженный деятель...», а также иных государственных наград, входящих в государственную наградную систему и не перечисленных в пунктах 4.4.3, 4.4.4 настоящего Положения, устанавливается только одна из перечисленных в пунктах 4.4.1 – 4.4.5 надбавок.

4.4.7. Ежемесячная надбавка за выслугу лет в размере 25% должностного оклада гражданскому персоналу военного учебного центра из числа граждан, пребывающих в запасе и имеющих воинское звание офицера.

Данная надбавка распространяется на работников, занимающих должности из числа профессорско-преподавательского состава и имеющих не менее 25 лет стажа (включая стаж

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 18 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации в календарном исчислении и стаж работы в военном учебном центре ТГУ на должностях из числа ППС).

4.4.8. Ежемесячная надбавка работникам из числа профессорско-преподавательского состава за научную результативность:

Надбавка назначается с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года и начисляется пропорционально отработанному времени и занимаемой ставке.

Условием назначения надбавки является наличие у работника ученой степени кандидата наук или доктора наук и наличие в предшествующем календарном году публикаций, которые удовлетворяют всем требованиям Порядка выплат за публикационную активность работникам Тольяттинского государственного университета и проиндексированы в базах данных Scopus и/или Web of Science:

а) для общественных и гуманитарных наук:

- для докторов наук – минимум 1 статья в журналах уровня Q1–Q2 (Web of Science) и/или 51–100 перцентиль (Scopus);

- для кандидатов наук – минимум 4 статьи в журналах уровня Q3 (Web of Science) или минимум 1 статья в журналах уровня Q1–Q2 (Web of Science) и/или 51–100 перцентиль (Scopus);

б) для прочих видов наук – не менее 1 статьи в журналах уровня Q1–Q2 (Web of Science) и/или 51–100 перцентиль (Scopus).

Надбавка назначается на основании информации научной библиотеки (о наличии у работника удовлетворяющих требованиям публикаций) и отдела управления персоналом (о наличии у работника ученой степени) по состоянию на 01 сентября текущего года.

Информация о наличии статей, соответствующих требованиям, предоставляется отделом наукометрии библиотечно-издательского комплекса ТГУ по состоянию на 20 августа текущего года.

В случае индексации статей после 20 августа, а также изменения показателей журналов после 20 августа, назначение надбавок не пересматривается.

В случае если ученая степень была получена работником после 01 сентября текущего года и при этом у работника есть публикации, удовлетворяющие требованиям для назначения надбавки за ученую степень, назначение надбавки производится по личному заявлению работника с даты присвоения ученой степени на основании диплома о присуждении ученой степени кандидата наук и/или приказа министерства образования и науки Российской Федерации «О выдаче дипломов кандидата наук».

Размер надбавки составляет:

- для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, - 10 000 руб.


- для работников, имеющих ученую степень доктора наук, - 20 000 руб.

4.4.9. Премияльная выплата за основные результаты деятельности работникам ТГУ. Премияльная выплата за основные результаты деятельности назначается работникам в соответствии с порядком (Приложение Б), утвержденным приказом ректора и являющимся неотъемлемой частью настоящего Положения, в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ТГУ.

4.4.10. В университете также установлены выплаты единовременного характера:

а) за фактическое выполнение показателей согласно Приложению В к настоящему Положению.

Выплаты по пунктам 1-8, 10-11 Приложения В производятся только работникам ТГУ из числа научно-педагогического состава, для которых работа в университете является основной.

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 19 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Выплаты по пункту 9 Приложения В производятся только работникам ТГУ, для которых работа в университете является основной.

Выплаты по пунктам 1-8, 10-11 Приложения В назначаются приказом ректора на основании служебной записки руководителя структурного подразделения при условии представления копий документов (дипломов и положений о конкурсе, олимпиаде и т.д.), подтверждающих выполнение соответствующего показателя.

Выплаты по пункту 9 Приложения В назначаются приказом ректора на основании служебной записки проректора по научно-инновационной деятельности.

б) в связи с присвоением звания «Почетный профессор Тольяттинского государственного университета» в соответствии с «Положением о звании «Почетный профессор Тольяттинского государственного университета».

в) в связи с присвоением звания «Ветеран Тольяттинского государственного университета» в соответствии с «Положением о звании «Ветеран Тольяттинского государственного университета».

г) в связи с юбилейными датами:

- в связи с личными юбилейными датами (50, 55, 60, 70, 80, 85, 90, 95 лет и т.д.).

Единовременные выплаты в связи с юбилейными датами производятся по приказу ректора университета на основании представлений руководителей структурных подразделений в размере до 1-го должностного оклада пропорционально занимаемой ставке при условии работы в ТПИ, ТФСГПУ, ТГУ не менее 10 лет.

д) прочие единовременные выплаты

Прочие единовременные выплаты производятся приказом ректора за достижение показателей эффективности, не перечисленные в других пунктах настоящего раздела, а также иных локальных нормативных актов университета. Под показателем эффективности в данном случае понимается эффект, полученный от вложений труда.

Основанием для выплаты могут быть представления (служебные записки) руководителей структурных подразделений, содержащие информацию о количественных и/или качественных результатах вложений труда, степени достижения целей, периоде выплаты, размере выплаты (может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере). Размер выплаты должен учитывать важность события, интенсивность и значимость работы, а также вклад работника в общий результат.


Представления (служебные записки) инициируются или согласовываются владельцем данных о полученных эффектах.

4.4.11. Стимулирующие надбавки, перечисленные в пунктах 4.4.1. – 4.4.5, 4.4.9 настоящего Положения не распространяются на проректоров и главного бухгалтера ТГУ.

4.4.12. В университете могут быть установлены иные стимулирующие выплаты, утвержденные локальными нормативными актами ТГУ.

4.5. 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.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом (за исключением п. 4.3) и назначенные работнику приказами, могут временно не выплачиваться, а начисленные суммы могут быть удержаны в счет погашения задолженностей в случаях и в порядке, предусмотренных локальными нормативными актами Тольяттинского государственного университета.

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 20 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

5. Особенности оплаты труда при суммированном учете рабочего времени

5.1. Введение суммированного учета рабочего времени допускается в случаях, когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (ч. 1 ст. 104 ТК РФ).

5.2. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (ч. 3 ст. 104 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 N 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»).

5.3. При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, период выполнения государственных, общественных обязанностей). Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время.

Норма рабочего времени, приходящаяся на время отсутствия, рассчитывается следующим образом: продолжительность рабочей недели (например, 40 часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней отсутствия при пятидневной рабочей неделе.

5.4. Для удобства расчета заработной платы работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, вместо должностного оклада может устанавливаться часовая тарифная ставка.


Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из размера должностного оклада, предполагаемого или действующего на момент введения суммированного учета рабочего времени. Часовая тарифная ставка рассчитывается как отношение суммы должностных окладов за календарный год (12 месяцев) к количеству рабочих часов по производственному календарю с соответствующей еженедельной продолжительностью рабочего времени, определенной для конкретной должности. Полученный таким образом размер часовой тарифной ставки округляется до двух знаков после запятой по правилам математики.

5.5. Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год.

При суммированном учете рабочего времени количество часов сверхурочных работ определяется по истечении учетного периода и составляет разницу между нормой рабочего времени за учетный период и фактически отработанным временем.

Оплата сверхурочных часов по истечении учётного периода производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ. В полуторном размере оплата производится за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, за остальные часы - в двойном размере. (Определение Верховного Суда РФ от 27.12.2012 N АПЛ12-711).

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 21 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ.

В случае если в течение учетного периода должностной оклад (часовая тарифная ставка) изменялись, оплата тарифной части сверхурочных часов производится из расчета должностного оклада (часовой тарифной ставки), действующей на момент оплаты.

5.6. При невыполнении работниками норм времени, обусловленном особенностями составления графиков работы на учетный период, оплата недоработанных часов производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ч. 1 ст. 155 ТК РФ).

Средняя заработная плата определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922, на количество часов, фактически отработанных в этот период.


Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

5.7. В случае увольнения работника до истечения учетного периода определяется количество работы, произведенной сверх нормы рабочего времени, либо количество недоработанных часов (при невыполнении работниками норм времени, обусловленном особенностями составления графиков работы на учетный период) на дату увольнения и оплачивается в соответствии с п. 5.5 и 5.6 настоящего раздела вместе с окончательным расчетом при увольнении.

6. Условия оплаты труда

6.1. Заработная плата выплачивается работникам университета не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 28 числа текущего месяца, за вторую – 13 числа месяца, следующего за отчетным.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе; процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны; доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 22 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и т.д.).

Осуществление выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за вторую половину месяца (письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.08.2017 № 14-1/В-725).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее срока, установленного ст. 136 ТК РФ.

Денежное довольствие военнослужащим военного учебного центра, направленным в ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет» в установленном порядке, выплачивается 20 числа текущего месяца в порядке, установленном в Министерстве обороны РФ и иных федеральных органах исполнительной власти, от которых направлены военнослужащие, при наличии бюджетных ассигнований.

При необходимости сроки выплаты заработной платы могут быть изменены по согласованию с Управлением федерального казначейства по г. Тольятти.


В университете предусмотрена педагогическая работа на условиях почасовой оплаты. В случае выполнения педагогической работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, данный вид работы не требует заключения (оформления) трудового договора (Постановление № 41 от 30.06.2003 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

Почасовой фонд оплаты труда формируется по структурным подразделениям университета с учетом учебной нагрузки в часах и стоимости часа. Стоимость часа учебной нагрузки устанавливается приказом ректора.

Почасовой фонд оплаты труда институтов может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям. В этом случае он рассчитывается исходя из фонда заработной платы по вакантным должностям профессорско-преподавательского состава и количества часов, установленного данному подразделению по имеющимся вакансиям.

Прием работников на почасовую оплату труда осуществляется на основании приказа ректора по заявлениям установленной формы. Оплата за фактически отработанное время производится на основании карточки учета учебной нагрузки.

6.2. Для выполнения единовременных работ (услуг) университетом могут привлекаться граждане на основании договоров гражданско-правового характера. В договоре гражданско-правового характера указывается вид выполняемой работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу. Договоры могут заключаться также с работниками университета независимо от категории персонала на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности университета и Уставу и не входящие в круг должностных обязанностей работника.

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 23 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

7. Порядок формирования штатного расписания

7.1. Штатное расписание университета включает в себя все должности университета, утверждается приказом ректора. В штатном расписании указываются размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров должностных окладов, диапазонов «вилки» размеров должностных окладов по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

7.2. Штатное расписание институтов формируется в соответствии с утвержденной структурой в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени. Штатное расписание корректируется в течение учебного года и утверждается по состоянию на 01 сентября и 01 января.

7.3. Штатное расписание остальных структурных подразделений университета утверждается на календарный год по состоянию на 01 января и корректируется в течение года. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования.

7.4. Штатное расписание военного учебного центра разрабатывается университетом, согласовывается с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и Министерством обороны Российской Федерации и утверждается ректором университета (п. 5 Положения о военных учебных центрах при федеральных государственных образовательных организациях высшего образования утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 03 июля 2019 г. № 848). На основании указанного документа формируется штатное расписание с размерами должностных окладов и денежного довольствия, утверждаемое ректором.


7.5. В течение периода действия, в том числе для утверждения на 01 января, штатное расписание корректируется на основании приказов ректора при изменениях структуры, объемов выполняемых работ, учебной нагрузки и т.д.

8. Гарантии и компенсации

8.1. В случае направления в служебную командировку университет возмещает работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Командированному работнику расходы по проезду к месту командировки и обратно возмещаются в размере стоимости проезда транспортом, вид которого определяется работодателем, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями. Размеры возмещения расходов и размеры суточных не могут быть ниже установленных Министерством финансов Российской Федерации.

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 24 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Возмещение расходов производится через кассу университета на основании предъявленных документов, подтверждающих размеры расходов.

8.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных частью 3 ст.178 ТК РФ.

Коллективным договором и (или) трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

8.3. Пособие по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности назначается и выплачивается работодателем за счет собственных средств, а за остальной период, начиная с 4 дня временной нетрудоспособности, - территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.


При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст. 184 ТК РФ).

8.4. При использовании работником в интересах университета и с согласия ректора личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием в соответствии с Налоговым Кодексом и Постановлениями Правительства Российской Федерации.

Размер расходов определяется условиями трудового договора и выплачивается на основании приказа ректора.

8.5. Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением и без сохранения среднего заработка и другие гарантии и компенсации в соответствии со ст.173, 173.1, 174 и 176 ТК РФ.

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 25 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

9. Другие вопросы

9.1. Выплата материальной помощи ректору производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак ректора (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у ректора (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей ректора (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества ректора в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие ректора и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь ректора свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

9.2. В случае смерти ректора материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

9.3. Решение о выплате материальной помощи ректору оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

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

10. Заключительные положения

10.1. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается изменение по инициативе работодателя условий и размера оплаты труда.


О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. При отсутствии средств на единовременные выплаты в соответствии с настоящим Положением из средств, поступающих университету от приносящей доход деятельности, приказом ректора выплата может быть приостановлена (отложена), отменена или установлена в неполном объеме с учетом их поступления.


10.3. С 01 сентября 2013 г. отменяется ежемесячная надбавка в размере 20% к должностному окладу сотрудникам из числа профессорско-преподавательского состава, являющимся членами творческих союзов Российской Федерации (Союз художников, дизайнеров, архитекторов и т.д.).

Назначенные работникам по состоянию на 31 августа 2013 г. надбавки за членство в творческих союзах Российской Федерации сохраняются до прекращения трудовых

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 26 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

отношений с работником либо до его перевода на иную должность, не относящуюся к профессорско-преподавательскому составу. Работникам, являющимся членами творческих союзов и имеющим также награды и претендующим на назначение выплаты в соответствии с пунктами 4.4.1. – 4.4.5 настоящего Положения, надбавка за членство в творческих союзах Российской Федерации отменяется с даты установления надбавок, предусмотренных пунктами 4.4.1. – 4.4.5 настоящего Положения.

Проректор по развитию
кадрового потенциала



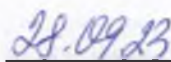

А.М. Шипилова

(подпись)

(дата)

СОГЛАСОВАНО

Проректор по экономике

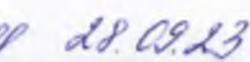



А.В. Хомякова

(подпись)

(дата)

Главный бухгалтер

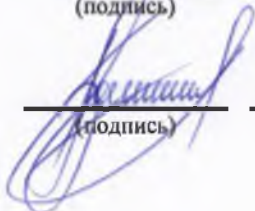
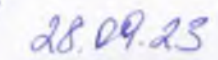



О.В. Фахуртдинова

(подпись)

(дата)


Начальник правового управления

М.В. Дроздова

(подпись)

(дата)

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 27 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Приложение А

Методика определения диапазонов должностных окладов

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика определяет рекомендованные условия и порядок установления диапазонов окладов по должностям в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.2. Определение диапазонов должностных окладов состоит из следующих этапов:

1.2.1. Наделение конкретной должности определенным количеством баллов и присвоение на этой основе соответствующего ранга (далее – ранжирование должностей).

1.2.2. Определения для каждого ранга диапазона должностного оклада.

1.3. Процедура ранжирования должностей проводится комиссией по ранжированию.

2. Принципы оценки должностей

2.1. Оценке подлежат все должности штатного расписания (за исключением должностей работников из числа профессорско-преподавательского состава, военного учебного центра, научных подразделений). В случае необходимости введения новой должности сначала оформляется должностная инструкция на нее, затем проводится ранжирование, после чего допускается введение должности в штатное расписание университета.

2.2. В рамках ранжирования оценивается должность, а не сотрудник. Оценка производится исходя из того, как должностные обязанности должны выполняться на полностью приемлемом уровне.

2.3. Должность оценивается в соответствии с ее текущими характеристиками. Если в перспективе функционал должности может измениться, после внесения изменений в должностную инструкцию должность необходимо переоценить.


3. Процедура определения диапазонов должностных окладов

3.1. В качестве метода расчета рейтинговых баллов используется метод, ключевым положением которого является формализация требований к должности, а также установление соответствия между окладом и обязанностями, возлагаемыми на данную единицу штатного расписания.

3.2. Ранжирование должностей университета, за исключением должностей из числа профессорско-преподавательского состава, научных работников и работников военного учебного центра

3.2.1. Для ранжирования должностей университета применяется набор факторов (Приложение А к настоящей Методике):

3.2.1.1. Знания

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 28 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Под знаниями понимается совокупность и тип информации, которая необходима для выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией. Этот показатель предполагает оценку мастерства и связанных с ним знаний, навыков и умений, требуемых для удовлетворительного выполнения работы. Данная оценка производится в двух плоскостях: образование и опыт работы по данной должности или набору функций.

3.2.1.2. Период обучения (вхождения в должность)

Под периодом обучения (вхождения в должность) понимается время, необходимое для работы в университете среднему работнику, чтобы достичь в данной должности желаемого профессионализма и производительности. При оценке периода обучения следует учитывать трудности работы как таковой и уровень знаний и опыта сотрудника. В зависимости от существующего на данный момент опыта работы сотрудников и прогнозируемого времени на обучение формируется план развития оплаты труда.

3.2.1.3. Физические усилия

Фактор физических усилий представляет собой степень физического напряжения, необходимого для выполнения типовых и регулярных обязанностей, зафиксированных в должностной инструкции. Распределяются служебные обязанности по уровню физических усилий следующим образом:

- легкая работа, требующая слабого физического напряжения, обязательное сидячее положение большую часть времени;
- работа, требующая незначительного физического напряжения, предполагает частые вставания, ходьбу, наклоны и регулярные операции на компьютере или офисном оборудовании
- работа, требующая физического напряжения выше среднего уровня, предполагает постоянное стояние, ходьбу, наклоны, непрерывное использование оборудования, в том числе и офисного (монотонная повторяющаяся работа);
- работа, требующая сильного физического напряжения, но только периодически или на промежуточных этапах ее выполнения;
- работа, требующая сильного физического напряжения регулярно;
- исключительно тяжелая работа, большие физические нагрузки, определяемые ее спецификой или длительным характером прилагаемых усилий.


3.2.1.4. Умственные усилия

Умственные усилия представляют собой совокупность умственного напряжения и зрительного внимания, требуемого для выполнения должностных обязанностей. Этот фактор определяет уровни внимания и концентрации при выполнении работы и/или ее планировании и анализе.

3.2.1.5. Объем инициативы

Объем инициативы связан со степенью самостоятельности должности при выполнении должностных обязанностей. Выделяются следующие уровни объема инициативы (в порядке возрастания инициативности):

- сотрудник следует определенным инструкциям: инструкции имеются в наличии, поступают от непосредственного контролера работы, присутствующего постоянно. Полномочия ограничены и постоянно проверяются;
- сотрудник следует установленным процедурам: все должностные обязанности жестко определены, хотя должность и не находится под постоянным контролем. Нестандартные ситуации всегда разрешаются вышестоящим контролером (начальником);
- сотрудник следует общим инструкциям: не все должностные обязанности жестко определены. Цели формулируются сверху, но планирование и организация работы

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 29 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

производится работником самостоятельно, хотя процедуры выполнения определены. Обращение к вышестоящему начальнику носит эпизодический характер;

- сотрудник следует общей политике: для данной должности формулируются только общие цели, разработка процедур и методов выполнения работы производится работником самостоятельно, исходя из политики организации;

- сотрудник формулирует процедуры и методы работы: носитель данной должности находится практически под самоконтролем, который осуществляется по результатам работы. Стандарты производительности и качества выполнения отдельных должностных обязанностей устанавливаются работником самостоятельно;

- сотрудник формирует политику, процедуры и методы работы: полный самоконтроль. Оценка только по конечному результату.

3.2.1.6. Самостоятельность в принятии решений

Фактор самостоятельности в принятии решений тесно связан с предыдущим, однако в большей степени нацелен на оценку характера и рамок решений, которые должен принимать «носитель должности» при выполнении своих должностных обязанностей. Речь идет не только об управленческих решениях, но и о решениях, связанных с выполнением различных технологических инструкций, решениях, предполагающих выбор из альтернативных вариантов. Градации самостоятельности в принятии решений (по возрастанию):

- решения сотрудника основаны на полностью известных факторах. Намечен общий курс действий. Решения принимаются, чтобы завершить операционный цикл;

- решения сотрудника основаны на большинстве известных факторов, требуется выбор лучшей альтернативы из двух имеющихся. Решения согласовываются с вышестоящим руководством, прежде чем могут наступить отрицательные последствия;

- решения принимаются сотрудником в условиях неопределенности, но направляются на согласование с вышестоящим руководством, прежде чем могут наступить отрицательные последствия;

- решения, предполагающие высокий уровень ответственности при множестве альтернатив. Отрицательный эффект, связанный с ошибками, не выявляется сразу;

- решения, требующие высокого уровня интеллекта, стратегического характера, приводящие к нежелательным последствиям в случае ошибок;

- стратегические решения на уровне разработки политики, имеющие серьезные экономические последствия. Результаты станут ощутимыми только через определенный промежуток времени.

3.2.1.7. Уровень контактов (коммуникабельность)


Уровень контактов (коммуникабельность) представляет собой объем взаимодействия с другими людьми как внутри, так и вне организации в процессе выполнения своих должностных обязанностей. Уровни контактов:

- контакты ограничены внутри одного подразделения, в основном для обмена информацией;

- контакты между отделами, как правило, для обмена информацией;

- контакты первых двух уровней, а также периодические контакты вне университета по проблемам взаимных интересов;

- внешние и внутренние контакты, связанные с разработкой и внедрением политики, требующие влияния на других сотрудников для достижения установленных результатов. Или контакты на внешнем уровне, предполагающие взаимодействие с должностными лицами существенно более высокого ранга по вопросам, требующим пояснений, обсуждений или принятия решений;

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 30 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

- внешние и внутренние контакты, требующие высокой степени такта, способности взаимодействовать, рассудительности. Предполагается наличие контактов и, возможно, влияние на должностных лиц любого служебного положения;

- внешние и внутренние контакты, часто требующие трудных переговоров, видения стратегии и чувства времени.

3.2.2. Количество баллов для каждого фактора определено Приложением Б к настоящей Методике.

3.2.3. Каждая конкретная должность оценивается по каждому из семи вышеперечисленных факторов, выставленные по всем факторам баллы суммируются.

3.3. Определение диапазона должностного оклада

3.3.1. Установление диапазонов должностных окладов осуществляется методом пошаговых таблиц, включающих в себя:

3.3.1.1. Таблицу рангов и баллов (Приложение В к настоящей Методике), в которой минимальное количество баллов для 1-го ранга составляет 300 баллов, количество рангов – 12. В соответствии с этой таблицей всем должностям присваивается определенный ранг в зависимости от набранного количества баллов.

3.3.2. Таблицу диапазонов должностных окладов по каждому рангу. Диапазоны должностных окладов по рангам формируются единожды и могут пересматриваться в случае необходимости. Для их определения используется следующий алгоритм:

а) для каждой должности определяется ее стоимость на рынке труда;

б) находится среднее по рангу значение стоимости на рынке труда;

в) определяется средний по рангу размер должностного оклада согласно существующему штатному расписанию;

г) по формуле определяется серединная точка:

$$C_T = \frac{C_{рн} + C_{рп}}{2 * (1 + P_{рез})}, \text{ где}$$

C_T – серединная точка,


$C_{рп}$ – средний по рангу размер должностного оклада с премией за основные результаты деятельности,

$C_{рн}$ – средний по рангу размер заработной платы на рынке труда,

$P_{рез}$ – размер премии за основные результаты деятельности, в долях;

д) минимальный размер должностного оклада по рангу определяется как серединная точка минус 30%;


е) максимальный размер должностного оклада по рангу определяется как серединная точка плюс 30%.

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 31 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Приложение А
к Методике определения
диапазонов должностных окладов

Набор факторов

Блоки	Факторы и максимальное их значение
Мастерство и обученность (420)	1. Знания (330) 2. Период обучения (вхождения в должность) (90)
Усилия (155)	1. Физические усилия (55) 2. Умственные усилия (100)
Уровень ответственности и исполнительности (425)	1. Объем инициативы (145) 2. Самостоятельность в принятии решений (145) 3. Контакты (коммуникабельность) (135)

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 32 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Приложение Б
к Методике определения
диапазонов должностных окладов

Таблицы значений факторов

Таблица 1. - Знания


Образование/ опыт работы по должности (набору функций)	Менее 6 месяцев (менее 0,5 года)	6 – 18 месяцев (0,5 – 1,5 года)	19 – 30 месяцев (1,5 – 2,5 года)	31 – 50 месяцев (2,5 – 4 года)	51 – 72 месяца (4,5 – 6 лет)	Более 72 месяцев (более 6 лет)
Неполное среднее	54	86	118	150	182	214
Законченное среднее	77	109	141	173	205	237
Средне-специальное	100	132	164	196	228	260
Незаконченное высшее	123	155	187	219	251	283
Высшее	146	178	210	242	274	306
Ученая степень	170	202	234	266	298	330

Таблица 2. - Период обучения (вхождения в должность)

Время, требуемое на обучение (вхождение в должность)	Количество баллов
Менее 2 недель	30
До 1 месяца	42
От 1 до 3 месяцев	54
От 3 до 6 месяцев	66
От 6 до 12 месяцев	78
Более 12 месяцев	90

Таблица 3. - Физические усилия

Описание физического усилия	Количество баллов
Легкая работа, требующая слабого физического напряжения, обязательное сидячее положение большую часть времени	9
Работа, требующая незначительного физического напряжения, предполагает частые вставания, ходьбу, наклоны и регулярные операции на компьютере или офисном оборудовании	18
Работа, требующая физического напряжения выше среднего уровня, предполагает постоянное стояние, ходьбу, наклоны, непрерывное использование оборудования, в том числе и офисного (монотонная повторяющаяся работа)	27

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 33 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Описание физического усилия	Количество баллов
Работа, требующая сильного физического напряжения, но только периодически или на промежуточных этапах ее выполнения	36
Работа, требующая сильного физического напряжения регулярно	45
Исключительно тяжелая работа, большие физические нагрузки, определяемые ее спецификой или длительным характером прилагаемых усилий	55

Таблица 4. - Умственные усилия

Характер работы	Анализ и/или планирование		
	Установленные методы действия (методы работы четко определены и ограничивают выбор действия)	Систематический анализ (выбор путей решения проблемы, где большинство факторов имеется в наличии)	Детальный анализ (требует логических рассуждений на основе прецедентов и опыта, творческого подхода в поиске и нахождении информации)
Монотонная работа (единичные функции)	33	40	60
Текущая работа (единичные функции, но разнообразные операции)	40	60	73
Разнообразная работа (2 и более групп функций при разнообразии операций)	60	73	87
Сложная работа (постоянно несколько групп функций, непредсказуемость их возникновения, операции не всегда четко очерчены)	73	87	100

Таблица 5. - Объем инициативы

Уровни оценки	Количество баллов
Следует определенным инструкциям: инструкции имеются в наличии, поступают от непосредственного контролера работы, присутствующего постоянно. Полномочия ограничены и постоянно проверяются.	48
Следует установленным процедурам: все должностные обязанности жестко определены, хотя должность и не находится под постоянным контролем. Нестандартные ситуации всегда разрешаются вышестоящим контролером (начальником).	67

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 34 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета


Уровни оценки	Количество баллов
Следует общим инструкциям: не все должностные обязанности жестко определены. Цели формируются сверху, но планирования и организация работы производится работником самостоятельно, хотя процедуры выполнения определены. Обращение к вышестоящему начальнику носит эпизодический характер.	87
Следует общей политике: для данной должности формулируются только общие цели, разработка процедур и методов выполнения работы производится работником самостоятельно исходя из политики организации.	106
Формулирует процедуры и методы работы: носитель данной должности находится практически под самоконтролем, который осуществляется по результатам работы. Стандарты производительности и качества выполнения отдельных должностных обязанностей устанавливаются работником самостоятельно.	126
Создает политику, процедуры и методы работы: полный самоконтроль. Оценка только по конечному результату.	145

Таблица 6. - Самостоятельность в принятии решений


Уровни оценки	Количество баллов
Решения сотрудника основаны на полностью известных факторах. Намечен общий курс действий. Решения принимаются, чтобы завершить операционный цикл	48
Решения основаны на большинстве известных факторов, требуется выбор лучшей альтернативы из двух имеющихся. Решения согласовываются с вышестоящим руководством, прежде чем могут наступить отрицательные последствия	67
Решения принимаются в условиях неопределенности, но направляются на согласование с вышестоящим руководством, прежде чем могут наступить отрицательные последствия	87
Решения крупного размера при множестве альтернатив. Отрицательный эффект, связанный с ошибками, не выявляется сразу	106
Решения, требующие высокого уровня интеллекта, стратегического характера, приводящие к нежелательным последствиям в случае ошибок	126
Стратегические решения на уровне разработки политики, имеющие серьезные экономические последствия. Результаты станут ощутимыми только через определенный промежуток времени	145

Таблица 7. - Уровень контактов (коммуникабельность)

Уровни оценки	Количество баллов
Контакты ограничены внутри одного подразделения, в основном для обмена информацией	45

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 35 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета


Уровни оценки	Количество баллов
Контакты между отделами, как правило, для обмена информацией	63
Контакты первых двух уровней, а также периодические контакты вне университета по проблемам взаимных интересов	81
Внешние и внутренние контакты, связанные с разработкой и внедрением политики, требующие влияния на других сотрудников для достижения установленных результатов. Или контакты на внешнем уровне, предполагающие взаимодействие с должностными лицами существенно более высокого ранга по вопросам, требующим пояснений, обсуждений или принятия решений	99
Внешние и внутренние контакты, требующие высокой степени такта, способности взаимодействовать, рассудительности. Предполагается наличие контактов и, возможно, влияние на должностных лиц любого служебного положения	117
Внешние и внутренние контакты, часто требующие трудных переговоров, видения стратегии и чувства времени	135

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 36 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Приложение В
к Методике определения
диапазонов должностных окладов

Таблица рангов и баллов

Ранг	Границы градации (в баллах)
1	300 – 342
2	343 – 387
3	388 – 432
4	433 – 477
5	478 – 522
6	523 – 567
7	568 – 612
8	613 – 657
9	658 – 702
10	703 – 747
11	748 – 792
12	793 – 1000

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 37 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

Приложение Б

Порядок премирования работников Тольяттинского государственного университета

1. Общие положения

1.1. Порядок премирования работников Тольяттинского государственного университета (далее – Порядок) определяет условия премирования работников Тольяттинского государственного университета (далее – ТГУ) и регламентирует процедуру установления и начисления премиальных выплат.

1.2. Перечень должностей, особенности премирования которых устанавливаются законодательством РФ и условиями трудовых договоров и на которые не распространяется Порядок премирования работников Тольяттинского государственного университета, утверждается приказом ректора.

1.3. Премирование работников направлено на их стимулирование к качественному результату труда, к рациональной организации рабочего времени, к использованию в работе новейших форм и методов, к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.), к созданию в коллективе благоприятной рабочей обстановки.

1.4. Премия не является постоянной и обязательной выплатой. Премия выплачивается по решению ректора, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения при согласовании с проректором по направлению / директором института.


1.5. Максимальный размер премии в процентах от должностного оклада (часовой тарифной ставки) устанавливается приказом ректора. Для руководителей структурных подразделений, находящихся на самофинансировании, а также директоров институтов, заведующих кафедрами, руководителей департаментов/центров (как учебных структур) максимальный размер премии устанавливается приказом ректора в зависимости от показателей финансово-хозяйственной деятельности и/или целевых показателей структурного подразделения. В соответствии с пунктом 4.5 Положения об оплате труда максимальный размер премии по категориям сотрудников устанавливается с учетом обеспечения возможности выплаты финансовыми средствами Университета в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера (с учетом финансового положения и при наличии финансовой устойчивости Университета).

1.6. Премиальные выплаты производятся за счет средств, полученных в виде субсидии на выполнение государственного задания, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.7. Руководители структурных подразделений обязаны ознакомить подчиненных им сотрудников с условиями и порядком установления и выплаты премий.

2. Условия установления выплат

2.1. Основанием для выплаты премии является выполнение следующих критериев эффективности:

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 38 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей и критериев эффективности, установленных должностной инструкцией, а также индивидуальным планом-отчетом профессорско-преподавательского состава в отчетном периоде;

- выполнение в установленный срок важных работ и мероприятий (мероприятия Программы развития ТГУ, Программ развития институтов, кафедр и иных структурных подразделений, а также контрольные поручения ректора).

- достижение плановых показателей, в том числе финансово-хозяйственной деятельности, утвержденных ректором.

- отсутствие фактов нарушения финансовой дисциплины;

- отсутствие фактов некорректного поведения по отношению к коллегам и иным лицам в рамках трудовой деятельности, то есть соблюдение правовых, нравственных и этических норм, отсутствие фактов нарушения требований профессиональной этики, неуважения личного достоинства обучающихся;

- отсутствие нарушения сроков сдачи отчетности;

- отсутствие фактов предоставления недостоверной информации в ответах на запросы, отчетах и иных документах;

- отсутствие фактов нарушения правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;

- отсутствие фактов нарушения Устава ТГУ, норм коллективного договора, в том числе правил внутреннего трудового распорядка, и иных локальных нормативных актов ТГУ;

- отсутствие фактов разглашения конфиденциальной информации;


- отсутствие фактов распространения недостоверной информации, в том числе порочащего характера, в отношении университета и его руководства, а также сведений и информации, направленной на дестабилизацию порядка в любой форме.

- отсутствие обоснованных претензий со стороны непосредственного руководителя и/или ректор ТГУ.

2.2. Работодатель имеет право установить премию ниже максимального уровня за невыполнение как минимум одного из показателей, перечисленных в пункте 2.1 Порядка.

2.3. Установление премии ниже максимального уровня за невыполнение критерия / критериев эффективности за отчетный месяц не освобождает работника от обязанности выполнить порученное задание с необходимым уровнем качества. В случае ненадлежащего выполнения и недостижения критериев эффективности порученное задание переносится на следующий месяц, и его повторное невыполнение или выполнение с ненадлежащим уровнем качества является основанием для руководителя повторно установить премию работнику ниже максимального уровня. На усмотрение руководителя и в зависимости от важности поручения также возможен перенос порученного задания на следующий, более длительный отчетный период с соответствующим контролем качества его выполнения. При этом достижение работником критериев эффективности и размер устанавливаемой премии определяются руководителем исходя из качества выполненного задания в каждом последующем отчетном периоде.

2.4. В случае если невыполнение поручений, действие или бездействие работника привели к негативным последствиям для университета, в зависимости от серьезности наступивших или возможных негативных последствий, премия ниже максимального уровня может быть установлена работнику на срок более одного месяца, вплоть до периода 6 месяцев.

 тольяттинский государственный университет		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 7	Стр. 39 из 90	Положение об оплате труда работников Тольяттинского государственного университета

2.5. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в результате установления работникам премии ниже максимального уровня, может быть в полном объеме в пределах календарного года использована руководителем соответствующего структурного подразделения для поощрения высоких результатов труда других работников.

Использование средств возможно не ранее месяца, следующего за месяцем установления премии ниже максимального уровня.

Размер выплаты устанавливается руководителем структурного подразделения индивидуально в соответствии со значимостью выполненной работы и результатами труда в пределах общей суммы средств, сложившейся в результате установления работникам премии ниже максимального уровня.

3. Порядок установления и отмены премиальных выплат

3.1. Премирование за основные результаты деятельности осуществляется за выполнение показателей, предусмотренных п. 2.1 Порядка.

3.2. Премия начисляется на должностной оклад (часовую тарифную ставку) за фактически отработанное время по основному месту работы и по совмещаемой должности. На все доплаты к должностному окладу (часовой тарифной ставке), в т. ч. стимулирующего и компенсационного характера, премия не начисляется.

3.3. Премия выплачивается одновременно с заработной платой за соответствующий месяц.

3.4. Средства, неиспользованные структурным подразделением в текущем периоде для выплаты ежемесячной премии (вследствие уменьшения размера или невыплаты премии), могут быть использованы до конца календарного года для поощрения работников данного структурного подразделения за высокие результаты работы.

3.5. Размер премии конкретному работнику устанавливается приказом ректора в следующем порядке:

3.5.1. Руководитель структурного подразделения готовит представление на премирование работников (Приложение А) подчиненных ему структурных подразделений. Если у работника в данном структурном подразделении есть совместительство, то фамилия этого работника включается в представление на премирование дважды с указанием вида работы (основное или по совместительству). В случае предложения премирования работника ниже максимального уровня, в представлении на премирование указывается, по какой из должностей (основной или совмещаемой) работник премируется ниже максимального уровня, а также причина принятия данного решения.

Руководитель структурного подразделения обязан уведомить работника, премированного ниже максимального уровня, о причинах принятого решения.

3.5.2. Согласованное с проректором по направлению / директором института представление с указанием размера премии направляется в отдел льгот и компенсаций не позднее, чем за два рабочих дня до окончания месяца.

3.5.3. Отдел льгот и компенсаций готовит проект приказа на премирование и направляет его на подпись ректору не позднее предпоследнего рабочего дня месяца.

3.5.4. Ректор утверждает приказ на премирование не позднее последнего рабочего дня месяца.

Приложение А
к Порядку премирования

Представление на премирование

В соответствии с Порядком премирования работников Тольяттинского государственного университета прошу премировать работников _____ по итогам работы за _____ 20__ г.
наименование структурного подразделения _____ месяц _____

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Вид работы (основная или совместительство)	Должность	% премии	Причины премирования ниже максимального уровня
1					
...					
...					
NN					

Руководитель структурного подразделения
(наименование должности)

подпись

расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО

Проректор по направлению / Директор института _____

подпись

расшифровка подписи

Приложение В
Система материального стимулирования работников ТГУ

№ п/п	Наименование категории работников, показатели	Сумма поощрения, руб.	Документ, подтверждающий результат	На решение какой задачи направлено
1	Научному руководителю за подготовку доктора наук из числа работников ТГУ, для которых работа в университете является основной	60 000	1) диплом о присуждении ученой степени доктора наук и/или приказ «О выдаче дипломов доктора наук» 2) копия автореферата, в котором указана фамилия, имя и отчество научного руководителя	Повышение качественного состава научно-педагогических работников
2	Научному руководителю за подготовку кандидата наук из числа работников ТГУ, для которых работа в университете является основной	30 000	1) диплом о присуждении ученой степени кандидата наук и/или приказ «О выдаче дипломов кандидата наук» 2) копия автореферата, в котором указана фамилия, имя и отчество научного руководителя	Повышение качественного состава научно-педагогических работников
3	Работникам университета за защиту докторской диссертации	120 000	Диплом о присуждении ученой степени доктора наук и/или приказ «О выдаче дипломов доктора наук»	Соответствие аттестационным и аккредитационным показателям
4	Работникам университета за защиту кандидатской диссертации	60 000	Диплом о присуждении ученой степени кандидата наук и/или приказ «О выдаче дипломов кандидата наук»	Соответствие аттестационным и аккредитационным показателям
5	Научному руководителю за подготовку студента , занявшего призовое место (1, 2, 3) в конкурсах дипломных проектов (работ), предметных олимпиадах, научных студенческих и аспирантских работ федерального уровня	10 000	Диплом	Привлекательность, качество

№ п/п	Наименование категории работников, показатели	Сумма поощрения, руб.	Документ, подтверждающий результат	На решение какой задачи направлено
	(при условии, что ТГУ не является организатором), проводимых по инициативе Министерства науки и высшего образования Российской Федерации			
6	Научному руководителю за подготовку студенческой команды , занявшей призовое место (1, 2, 3) в конкурсах дипломных проектов (работ), предметных олимпиадах, научных студенческих и аспирантских работ федерального уровня (при условии, что ТГУ не является организатором), проводимых по инициативе Министерства науки и высшего образования Российской Федерации	10 000	Диплом	Привлекательность, качество
7	Тренеру (руководителю) спортивных команд, студентов, творческих коллективов за подготовку студентов, занявших призовые места в соревнованиях, конкурсах международного уровня	16 000	Диплом	Привлекательность, качество
8	Тренеру (руководителю) спортивных команд, студентов, творческих коллективов за подготовку студентов, занявших призовые места в соревнованиях, конкурсах федерального уровня	10 000	Диплом	Привлекательность, качество
9	За подготовку и открытие новых диссертационных советов (70% - ТГУ, 30% - институт)	500 000	Решение Высшей аттестационной комиссии	Повышение качественного состава научно-педагогических работников
10	Научным руководителям аспирантов университета, не являющихся работниками ТГУ, прошедших полный курс обучения в случае защиты диссертации в срок	30 000	1) диплом о присуждении ученой степени кандидата наук и/или приказ «О выдаче дипломов кандидата наук» 2) копия автореферата, в котором указана фамилия, имя и отчество	Повышение качественного состава научно-педагогических работников

№ п/п	Наименование категории работников, показатели	Сумма поощрения, руб.	Документ, подтверждающий результат	На решение какой задачи направлено
			научного руководителя	
11	Научным руководителям аспирантов университета, не являющихся работниками ТГУ, прошедших полный курс обучения в случае защиты в срок и заключения договора о работе в университете	60 000	1) диплом о присуждении ученой степени кандидата наук и/или приказ «О выдаче дипломов кандидата наук» 2) копия автореферата, в котором указана фамилия, имя и отчество научного руководителя 3) договор	Повышение качественного состава научно-педагогических работников

Приложение Г
Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням)

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 216н от 05 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»			
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>	13 000	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>			
1 квалификационный уровень	13 400	Дежурный по режиму; младший воспитатель	
2 квалификационный уровень	13 900	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>			
1 квалификационный	16 700	Инструктор по труду; инструктор по	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
уровень		физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	
2 квалификационный уровень	17 100	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	17 900	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	
4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	19 500	Педагог-библиотекарь; преподаватель (кроме должностей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		(логопед)	
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</i>			
1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	21 400	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню)	23 300	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3 квалификационный уровень	25 200	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	
Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 217н от 05 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»			
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала</i>			
1 квалификационный уровень	14 600	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный	Заведующий кабинетом криминалистики Заведующий лабораторией

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		мастер	Специалист по методической работе Специалист по организации учебного процесса Специалист по учебной работе Учебный мастер
2 квалификационный уровень	15 700	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	
3 квалификационный уровень	17 200	Специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор; учебный мастер I категории	
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений</i>			
1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5 квалификационным уровням)	23 800	Ассистент; преподаватель Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5	Ассистент Преподаватель Начальник отделения оформления личных дел офицеров военного учебного центра Начальник мастерской военного учебного центра

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		квалификационным уровням); помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института)	
2 квалификационный уровень	26 250	Старший преподаватель Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	Старший преподаватель Директор представительства Начальник диспетчерской службы учебно-методического управления Начальник отдела международного сотрудничества Начальник отдела аспирантуры и докторантуры Начальник отдела планирования и организации учебного процесса учебно-методического управления
3 квалификационный уровень	29 400	Доцент Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной	Доцент Директор/руководитель центра (урбанистики; IT Student; машиностроения;

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при	дополнительного образования детей "Академия"; профессионального обучения; многофункционального культурного центра; по работе с выпускниками, развитию партнерства и фандрайзингу; новых информационных технологий; внутреннего контроля; молодежных инициатив; маркетинга, проектной деятельности; рекламно-имиджевого центра; гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk") Директор библиотечно-издательского комплекса Заместитель директора центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk" (по направлениям) Заместитель начальника управления делами Начальник управления (управление по работе со студентами, управление делами, учебно-методическое управление, управление сопровождения учебного процесса; управление собственной безопасности; управление по сопровождению научно-инновационной деятельности) Руководитель центра

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		ректорате; ученый секретарь совета учреждения	Советник ректора, советник при ректорате (по направлениям) Ученый секретарь
4 квалификационный уровень	33 400	Профессор Начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового)	Профессор Начальник управления (финансовое управление, правовое управление)
5 квалификационный уровень	35 000	Заведующий кафедрой Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	Заведующий кафедрой Руководитель центра (как учебной структуры) Руководитель департамента (как учебной структуры) Директор физкультурно-оздоровительного комплекса Заместитель директора физкультурно-оздоровительного комплекса
6 квалификационный уровень	37 800	Декан факультета Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным	Директор института Заместитель ректора – директор института Заместитель директора института (по

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		подразделением образовательного учреждения	направлениям)
Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 342н от 18 июля 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»			
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»</i>	13 300	Оператор компьютерного набора	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	13 500	Корректор; технический редактор	Редактор технический издательства библиотечно-издательского комплекса Старший корректор издательства библиотечно-издательского комплекса Корректор издательства библиотечно-издательского комплекса
2 квалификационный уровень	14 000	Заведующий секретариатом; референт	
3 квалификационный уровень	15 000	Заведующий бюро проверки; редактор	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
уровень		бюро проверки; фоторедактор	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	16 000	Выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент	Фотокорреспондент центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk"
2 квалификационный уровень	16 900	Дизайнер; редактор; редактор специальных выпусков; старший корреспондент; старший фотокорреспондент; художественный редактор	Дизайнер издательства библиотечно-издательского комплекса, рекламно-имиджевого центра Редактор издательства библиотечно-издательского комплекса Специалист по продвижению сайта редакции сайтов центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk" Старший редактор издательства библиотечно-издательского комплекса Технический редактор сайта редакции сайтов центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk"
3 квалификационный уровень	17 900	Заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; редактор II категории; редактор-	Выпускающий редактор радиостудии центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		консультант; редактор представительства (филиала); редактор-стилист; системный администратор; собственный корреспондент; специальный корреспондент	медиахолдинг "Есть talk" Руководитель центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk"
4 квалификационный уровень	19 000	Политический обозреватель; редактор I категории; шеф-редактор	Ответственный редактор центра научных журналов библиотечно-издательского комплекса Шеф-редактор редакции газет центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk"
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	19 800	Директор представительства (филиала); заведующий региональным информационным центром; редактор отдела	
2 квалификационный уровень	20 900	Ответственный секретарь	
3 квалификационный уровень	21 500	Главный редактор	Главный редактор редакции газет, телевизионной редакции центра гуманитарных технологий и

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
			медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk" Главный редактор по электронным учебным пособиям издательства библиотечно-издательского комплекса
Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 247н от 29 мая 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»			
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	13 000	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод;	Делопроизводитель Калькулятор Комендант Оператор контактного центра Ответственный дежурный Секретарь Секретарь-администратор

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	
2 квалификационный уровень	13 400	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	13 800	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерской движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью;	Администратор Диспетчер Диспетчер автомобильного транспорта Лаборант Помощник руководителя Секретарь руководителя Системный техник Техник Техник-механик

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		специалист по социальной работе с молодежью; 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	
2 квалификационный уровень	15 100	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. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается	Заведующий складом Старший администратор

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	16 300	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	Директор центра студенческих общежитий хозяйственно-эксплуатационного управления Начальник хозяйственного отдела корпуса "Военная кафедра" хозяйственно-эксплуатационного управления Шеф-повар
4 квалификационный уровень	17 100	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		"ведущий"	
5 квалификационный уровень	18 200	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	19 600	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; 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	Аналитик Бизнес-аналитик Архитектор Инженер Инженер по надзору за строительством Инженер по научно-технической информации Инженер по патентной и изобретательской работе Инженер по технической защите информации Инженер по экологической безопасности Инженер по эксплуатации вентиляционных систем и санитарно-технического оборудования Инженер по эксплуатации зданий и сооружений Инженер-сметчик Инженер-электрик

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; 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; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; 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	Контент-менеджер Контент-редактор Мастер Менеджер по персоналу Менеджер по рекламе Модератор Программист Профконсультант по внешним связям Психолог Системный администратор Системный аналитик Системный инженер Специалист Специалист по административно-хозяйственной деятельности Специалист по антитеррористической защищенности Специалист по взаимодействию с малыми инновационными предприятиями Специалист по внедрению информационных систем Специалист по внеучебной работе Специалист по дизайну Специалист по добровольчеству Специалист по договорной работе Специалист по дополнительному образованию

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		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 по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт	Специалист по жилому фонду Специалист по закупкам Специалист по инновационным технологиям Специалист по информационно-аналитической работе Специалист по информационно-имиджевой работе Специалист по информационным технологиям Специалист по кадровому делопроизводству Специалист по координации научно-исследовательской работы Специалист по культурно-массовым мероприятиям Специалист по маркетингу Специалист по миграционному учету и режиму Специалист по монументальной живописи Специалист по организации дополнительного образования Специалист по организации и оплате труда Специалист по организации и проведению внешней экспертизы контентов Специалист по организации конкурсных и фестивальных мероприятий Специалист по организации научно-исследовательской работы студентов

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
			Специалист по организации приема абитуриентов Специалист по организационно-методической работе Специалист по организации проектной деятельности Специалист по организации хозяйственной и производственной деятельности Специалист по приему абитуриентов Специалист по пропускному режиму Специалист по работе с абитуриентами Специалист по работе с аспирантами и докторантами Специалист по работе с выпускниками, развитию партнерства и фандрайзингу Специалист по работе с консорциумами Специалист по работе с молодежными объединениями Специалист по работе с электронно-библиотечными системами Специалист по развитию партнерской сети Специалист по разработке и внедрению технологий онлайн-образования Специалист по связям с общественностью Специалист по техническому обслуживанию звуковой и световой аппаратуры Специалист по управлению корпоративной

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
			недвижимостью Специалист по системному администрированию Специалист по сопровождению тендерных процедур Специалист по сопровождению целевых научно-исследовательских работ Специалист по спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе Специалист по управлению качеством Специалист службы поддержки Старший бизнес-аналитик Старший инженер Старший инженер-сметчик Старший программист Старший системный администратор Старший специалист Старший специалист по закупкам Старший специалист службы поддержки Химик Экономист Экономист по труду Юрисконсульт
2 квалификационный уровень	21 200	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II	Бухгалтер 2 категории Инженер-проектировщик 2 категории

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	22 400	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	Бухгалтер 1 категории Инженер-проектировщик 1 категории
4 квалификационный уровень	23 900	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	Ведущий бизнес-аналитик Ведущий бухгалтер Ведущий дизайнер Ведущий документовед Ведущий инженер Ведущий конструктор Ведущий программист Ведущий специалист Ведущий специалист по анализу бюджета Ведущий специалист по ведению воинского учета и бронированию граждан Ведущий специалист по внедрению информационных систем Ведущий специалист по внутреннему аудиту Ведущий специалист по конкурсам и программам Ведущий специалист по международным программам Ведущий специалист по мобилизационной работе

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
			Ведущий специалист по научно-технической информации Ведущий специалист по организационно-методической работе Ведущий специалист по персоналу Ведущий специалист по планированию бюджета Ведущий специалист по пожарной безопасности Ведущий специалист по технической защите информации Ведущий экономист Ведущий экономист по сопровождению хоздоговорных научно-исследовательских работ Ведущий юристконсульт Ведущий юристконсульт по претензионно-договорной работе
5 квалификационный уровень	25 800	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	Главный дизайнер Главный инженер проекта Главный специалист Главный специалист по инновационным технологиям Главный специалист по лицензированию и аккредитации Главный специалист по методической работе

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
			Главный специалист по пожарной безопасности и гражданской обороне Главный специалист по расписанию Главный специалист по экономической безопасности и противодействию коррупции Главный специалист по электронным ресурсам Заместитель главного бухгалтера Руководитель проекта Руководитель проекта "Формула Студент ТГУ"
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	27 800	Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы	Директор (центра стратегических инициатив - проектного офиса; регионального проектного офиса инжиниринга; центра продаж; центра менеджмента качества; центра маркетинга и бизнес-планирования инновационно-технологического парка (технопарка); испытательного центра научно-исследовательского института прогрессивных технологий; центра мозаики Заместитель начальника отдела управления персоналом Начальник лаборатории (научно-исследовательский институт прогрессивных

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела 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 отдела центра занятости населения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (по производственного отдела); начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник	технологий) Начальник испытательной лаборатории (научно-исследовательский институт прогрессивных технологий) Начальник отдела (охраны труда и экологической безопасности; мобилизационного отдела; планирования закупок и организации торгов; материально-технического обеспечения; управления персоналом; медицинской профилактики; льгот и компенсаций; разработки информационных систем; бизнес-анализа; по управлению имущественным комплексом ТГУ; автотранспортного обеспечения; отдел реализации молодежных проектов и программ; бухгалтерия; финансовое управление; управление по работе со студентами; центр новых информационных технологий; правовое управление; учебно-методическое управление; управление сопровождения учебного процесса; управление собственной безопасности; центр маркетинга; служба главного инженера) Начальник первой спецчасти Начальник контакт-центра дистанционного обучения Руководитель группы экспортного контроля

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела	Начальник хозяйственно-эксплуатационного управления
2 квалификационный уровень	29 100	Главный (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) (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	Главный инженер
3 квалификационный уровень	30 800	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	

**Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих**

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29 мая 2008 г.
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	13 000	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; бортоператор по проверке магистральных трубопроводов; боцман береговой; весовщик; возчик; водитель аэросаней; водитель мототранспортных средств; водитель трамвая; водитель транспортно-уборочной машины; водитель электро- и автотележки; водораздатчик порта; вызывальщик локомотивных и поездных бригад; гардеробщик; горничная; грузчик; гуртовщик; дворник; дежурный у эскалатора; дезинфектор; демонстратор одежды; демонстратор причесок; доставщик поездных документов; заготовитель продуктов и сырья; заправщик поливомоечных машин; зоолаборант серпентария (питомника); истопник; информатор судоходной обстановки; испытатель протезно-ортопедических изделий; камеронщик; кассир билетный;	Дворник Кастелянша Киоскер Кладовщик Лифтер Печатник Подсобный рабочий 2 разряда Уборщик производственных и служебных помещений

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		кассир торгового зала; кастелянша; киоскер; кладовщик; комплектовщик товаров; кондуктор; консервировщик кожевенного и пушно-мехового сырья; контролер водопроводного хозяйства; контролер газового хозяйства; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; конюх; косметик; кочегар паровозов в депо; кубовщик; курьер; кучер; лифтер; маникюрша; маркировщик; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист грузового причала; машинист подъемной машины; машинист ритуального оборудования; машинист телескопических трапов; механизатор (докер-механизатор) комплексной бригады на погрузочно-разгрузочных работах; монтер судходной обстановки; носильщик; няня; обработчик справочного и информационного материала; оператор автоматической газовой защиты; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор копировальных и множительных машин; оператор разменных автоматов; оператор связи; осмотрщик гидротехнических сооружений; парикмахер; педикюрша; переплетчик	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		документов; пломбирщик вагонов и контейнеров; полевой (путевой) рабочий изыскательской русловой партии; полотер; полевой (разъездной) рабочий судходной обстановки; почтальон; приемосдатчик груза и багажа; приемосдатчик груза и багажа в поездах; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик поездов; приемщик пункта проката; приемщик сельскохозяйственных продуктов и сырья; приемщик товаров; приемщик трамваев и троллейбусов; проводник (вожатый) служебных собак; проводник пассажирского вагона; проводник по сопровождению грузов и спецвагонов; проводник по сопровождению локомотивов и пассажирских вагонов в нерабочем состоянии; проводник-электромонтер почтовых вагонов; продавец непродовольственных товаров; продавец продовольственных товаров; полевой рабочий тральной бригады; рабочий береговой; рабочий бюро бытовых услуг; рабочий плодовоощного хранилища; рабочий по благоустройству населенных пунктов; рабочий по обслуживанию в бане;	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		рабочий производственных бань; рабочий ритуальных услуг; рабочий по уходу за животными; радиооператор; разведчик объектов природы; раздатчик нефтепродуктов; разрубщик мяса на рынке; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; сатураторщик; светокопировщик; сдатчик экспортных лесоматериалов; сестра-хозяйка; смотритель огней, собаковод; сортировщик почтовых отправлений и произведений печати; составитель описи объектов населенных пунктов; стеклографист (ротаторщик); стеклопротирщик; сторож (вахтер); стрелок; судопропускник; съемщик лент скоростемеров локомотивов; тальман; телеграфист; телефонист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор; чистильщик обуви; швейцар; экспедитор печати	
2 квалификационный уровень	13 500	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		(старший по смене)	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	14 000	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; водитель троллейбуса; водолаз; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор сейсмопрогноза; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; охотник промысловый; пожарный	Демонстратор пластических поз 3 разряда Младший повар Младший кондитер Повар Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда
2 квалификационный уровень	15 000	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Водитель автомобиля 4 разряда Маляр Переплетчик Плотник 4 разряда Слесарь-сантехник Слесарь-сантехник 3 разряда Слесарь-сантехник 4 разряда Электрогазосварщик 4 разряда Электромонтер линейных сооружений телефонной связи и радиосвязи 5 разряда

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
3 квалификационный уровень	16 500	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Осветитель Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3 разряда Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда
4 квалификационный уровень	18 000	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	
Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 305н от 03 июля 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»			
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня</i>			
1 квалификационный уровень	13 000	Техник-проектировщик; чертежник-конструктор	Техник
2 квалификационный уровень	13 500	Техник-проектировщик II категории	Техник 2 категории

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
3 квалификационный уровень	14 000	Техник-проектировщик I категории	Техник I категории
4 квалификационный уровень	14 900	Лаборант-исследователь; стажер-исследователь	Лаборант-исследователь
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня</i>			
1 квалификационный уровень	15 700	Инженер-проектировщик; архитектор	Инженер Инженер 3 категории Инженер-конструктор
2 квалификационный уровень	17 000	Инженер-исследователь; инженер-проектировщик II категории; ландшафтный архитектор II категории; переводчик технической литературы	Инженер 2 категории
3 квалификационный уровень	18 400	Инженер-проектировщик I категории; ландшафтный архитектор I категории	Инженер I категории Инженер-конструктор I категории
4 квалификационный уровень	19 800	Главный: архитектор проекта, инженер проекта, конструктор проекта, ландшафтный архитектор проекта	Ведущий инженер
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений</i>			
1 квалификационный уровень	23 800	Государственный эксперт по интеллектуальной собственности,	Младший научный сотрудник Научный сотрудник

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		государственный эксперт по интеллектуальной собственности II категории, младший научный сотрудник, научный сотрудник Заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро, лабораторией (компьютерного и фотокинооборудования, оргтехники, средств связи)	
2 квалификационный уровень	27 300	Государственный эксперт по интеллектуальной собственности I категории, старший научный сотрудник Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением (за исключением должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 - 5 квалификационным уровням)	Старший научный сотрудник
3 квалификационный уровень	30 800	Ведущий государственный эксперт по интеллектуальной собственности, ведущий научный сотрудник Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории,	Ведущий научный сотрудник Начальник научно-исследовательской лаборатории (входящей в состав научно-исследовательского отдела) Заместитель начальника научно-исследовательской лаборатории (входящей в состав научно-исследовательского отдела)

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		отделения); начальник (руководитель бригады (группы)	
4 квалификационный уровень	34 300	Главный государственный эксперт по интеллектуальной собственности, главный научный сотрудник Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь	Главный научный сотрудник Директор научно-аналитического центра физико-химических и экологических исследований Директор научно-технического центра "Промышленная и экологическая безопасность" Заместитель директора по качеству научно-аналитического центра физико-химических и экологических исследований Начальник научно-исследовательской лаборатории (отдела)
5 квалификационный уровень	37 800	Начальник (заведующий) обособленного подразделения	Директор научно-исследовательского института прогрессивных технологий Заместитель директора по науке научно-исследовательского института прогрессивных технологий Заместитель директора по качеству научно-исследовательского института прогрессивных технологий

Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 526 от 06 августа 2007 г.

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»			
<i>Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	13 000	Санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>			
1 квалификационный уровень	13 200	Гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	Медицинский регистратор отдела медицинской профилактики
2 квалификационный уровень	14 300	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	
3 квалификационный уровень	15 400	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	Медицинская сестра отдела медицинской профилактики Медицинская сестра по физиотерапии отдела медицинской профилактики
4 квалификационный уровень	16 500	Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики	Фельдшер отдела медицинской профилактики

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
5 квалификационный уровень	17 600	Старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	Старшая медицинская сестра отдела медицинской профилактики
<i>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</i>			
1 квалификационный уровень	23 800	Врач-стажер; провизор-стажер	
2 квалификационный уровень	26 600	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням); провизор-технолог; провизор-аналитик	Врач отдела медицинской профилактики

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
3 квалификационный уровень	29 400	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи) (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню)	
4 квалификационный уровень	32 200	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач-судебно-медицинский эксперт	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»</i>			
1 квалификационный уровень	35 000	Заведующий структурным подразделением (кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров)	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		(отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы	
2 квалификационный уровень	37 800	Заведующий отделением хирургического профиля стационаров (анестезиологии-реанимации, реанимации и интенсивной терапии, патологоанатомических, судебно-медицинской экспертизы)	
<p>Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 149н от 31 марта 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»</p>			
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»</i>			
1 квалификационный уровень	17 300	Специалист по профессиональной ориентации инвалидов Специалист по физиологии труда Специалист по эргономике Специалист по социальной работе Инструктор-методист по лечебной	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		физкультуре	
2 квалификационный уровень	18 700	Биолог Зоолог Энтомолог Медицинский психолог Специалист по реабилитации инвалидов Эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений Химик-эксперт учреждения здравоохранения Инженер по техническим средствам реабилитации инвалидов Судебный эксперт (эксперт-биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик)	
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	20 100	Консультант по профессиональной реабилитации инвалидов	

Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 570 от 31 августа 2007 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»			
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	13 000	Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; ассистент номера в цирке; контролер билетов.	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	14 300	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда.	
Профессиональная	16 400	Концертмейстер по классу вокала (балета);	Главный библиотекарь библиотечно-

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического	издательского комплекса Главный библиограф библиотечно-издательского комплекса Ведущий библиотекарь библиотечно-издательского комплекса Ведущий библиограф библиотечно-издательского комплекса Библиограф I категории библиотечно-издательского комплекса Библиотекарь I категории библиотечно-издательского комплекса Библиотекарь библиотечно-издательского комплекса

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист -	

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару.	
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	18 600	Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий	Директор библиотечно-издательского комплекса Заведующий музеем рекламно-имиджевого центра Заведующий сектором библиотечно-издательского комплекса Заместитель директора по библиотечной и издательской деятельности библиотечно-издательского комплекса Звукорежиссер центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk",

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.	многофункционального культурного центра Начальник отдела библиотечно-издательского комплекса Художественный руководитель многофункционального культурного центра

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 341н от 18 июля 2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)»			
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня»</i>			
1 квалификационный уровень	16 000	Редактор телевидения (радиовещания)	
2 квалификационный уровень	16 300	Корреспондент телевидения (радиовещания); ответственный редактор телевидения (радиовещания); редактор музыкального телевидения (радиовещания); старший редактор телевидения (радиовещания)	Корреспондент телевизионной редакции, радиостудии центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk" Редактор радиостудии центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk"
3 квалификационный уровень	16 700	Видеооператор; диктор телевидения (радиовещания); заведующий группой (бюро, корреспондентским пунктом); комментатор телевидения (радиовещания); ответственный выпускающий телевидения (радиовещания); ответственный секретарь телевидения (радиовещания); режиссер монтажа; режиссер телевидения (радиовещания); собственный корреспондент телевидения	Оператор видеозаписи телевизионной редакции центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk" Оператор видеомонтажа телевизионной редакции центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk" Режиссер телевизионной редакции центра гуманитарных технологий и

Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, руб.	Должности, отнесенные к квалификационным уровням в соответствии с нормативным актом	Примерный перечень должностей ТГУ, отнесенных к квалификационным уровням
		(радиовещания); специальный корреспондент телевидения (радиовещания); телеоператор	медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk" Старший видеооператор телевизионной редакции центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk"
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня»</i>			
3 квалификационный уровень	21 500	Главный редактор телевидения (радиовещания); начальник службы	Главный редактор телевизионной редакции центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций "Молодежный медиахолдинг "Есть talk"
Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 165н от 27 февраля 2012 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»			
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня</i>			
1 квалификационный уровень	21 300	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	Инструктор по физической культуре физкультурно-оздоровительного комплекса