

Ректор ФГБОУ ВО «НВГУ»

  
С.И. Горлов  
«06» июня 2016 г.  


Председатель первичной профсоюзной  
организации работников НВГУ

  
Г.Г. Кругликова  
«06» июня 2016 г.  


**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ФГБОУ ВО «НИЖНЕВАРТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

Принято на конференции работников и  
обучающихся ФГБОУ ВО «НВГУ»  
«06» июня 2016 г., протокол № 1

## СОДЕРЖАНИЕ:

	стр.
1. Общие положения	3
2. Формирование фонда оплаты труда Университета	5
3. Порядок и условия установления должностных окладов работников Университета	6
4. Условия оплаты труда ректора, президента, проректоров, начальника управления бухгалтерского учета и финансового контроля – главного бухгалтера, начальника управления нормативно - правового и финансово - экономического обеспечения и ученого секретаря	7
5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	8
6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	9
7. Другие формы и виды выплат	12
8. Другие вопросы оплаты труда	12
9. Заключительные положения	12
Приложение 1. Должностные оклады работников по профессионально квалификационным группам и квалификационным уровням работников Университета	13
Лист регистрации изменений	16

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и другими нормативными правовыми актами.

1.2. Система оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижевартовский государственный университет» (далее – работники, Университет) устанавливается в соответствии с настоящим Положением и другими локальными нормативными актами Университета.

1.3. В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

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

Должностной оклад (тарифная ставка) – фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат (Приложение 1 к настоящему Положению).

Персональный повышающий коэффициент специфики работы (ППКСР) – множитель, зависящий от сложности и важности выполняемой работы, возлагаемой персональной юридической ответственности в соответствии с должностными обязанностями, требованием соблюдения коммерческой тайны на рабочем месте и пр.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы должностей по категориям работников.

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей ПКГ.

Специальная часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников Университета, включающая в себя выплаты компенсационного характера, а также обязательные выплаты по основаниям, предусмотренным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

Компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в

условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты.

Базовая часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников Университета, состоящая из должностного оклада и специальной части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда – доля заработной платы работников Университета, включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Университета, рассчитываемая индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к должностному окладу.

Стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на повышение мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за эффективный результат работы.

Критерии и показатели эффективности – совокупность качественных и количественных показателей, используемых для оценки трудовой деятельности работника (определяются Ученым советом).

Система критериев и показателей оценки трудовой деятельности работников – совокупность организационных и функциональных структур, норм и правил, диагностических и оценочных процедур, обеспечивающих на единой основе оценку эффективности труда работников.

1.4. Система оплаты труда Университета обеспечивает дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, а также установление оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям эффективности деятельности Университета.

1.5. В настоящее Положение включены: порядок и условия оплаты труда, размеры должностных окладов, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, специальную часть фонда оплаты труда (компенсационные выплаты) и стимулирующую часть фонда оплаты труда (стимулирующие выплаты). Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума, установленного нормативными актами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

1.8. Заработная плата работников (без учета персонального повышающего коэффициента специфики работы, а также премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета персонального повышающего коэффициента специфики работы, а также премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов (тарифных ставок), размеры стимулирующих выплат без ограничения их максимального размера. Размер выплат утверждается Ученым советом.

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

1.11. Все составные части заработной платы (должностные оклады и компенсационные выплаты), условия оплаты труда работника включаются в трудовой договор или дополнительное соглашение, заключаемые между работодателем и работником.

1.12. По решению Ученого совета Университета выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в зависимости от качества и эффективности деятельности работника. Критерии и показатели эффективности деятельности работника устанавливаются в соответствии с положениями об оценке эффективности деятельности работников Университета.

В этом случае между работодателем и работником заключается трудовой договор или дополнительное соглашение соответствующей формы («эффективный контракт»), в котором определяются должностные обязанности работника, качество их выполнения, критерии и показатели эффективности деятельности работника, величина стимулирующих выплат (вознаграждения) за выполнение каждого критерия или показателя и периодичность их выплаты.

1.13. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Университета.

## **2. Формирование фонда оплаты труда Университета**

2.1. Источниками финансового обеспечения оплаты труда в Университете являются:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- субсидии на финансовое обеспечение фундаментальных исследований и прикладных научных исследований;
- средства от приносящей доход деятельности;
- гранты, предоставленные на безвозмездной и безвозвратной основах физическими лицами, некоммерческими организациями, в том числе Российским фондом фундаментальных исследований, Российским гуманитарным научным фондом и др., иностранными и международными организациями;
- средства, безвозмездно полученные на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц.

2.2. Ученый Совет Университета рассматривает план финансово-хозяйственной деятельности Университета на календарный год, в том числе

определяет объем средств, которые направляются на формирование фонда оплаты труда (далее – ФОТ).

2.3. Фонд оплаты труда работников Университета состоит из:

2.3.1. базовой части фонда оплаты труда (ФОТ базовая).

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату ППС, НС, ИПР, АУП, ВП,

и складывается из:

$\text{ФОТ}_{\text{базовая}} = \text{ФОТ}_{\text{ппс}} + \text{ФОТ}_{\text{нс}} + \text{ФОТ}_{\text{ипр}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{вп}}$ , где:

$\text{ФОТ}_{\text{ппс}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

$\text{ФОТ}_{\text{нс}}$  – фонд оплат труда научных работников;

$\text{ФОТ}_{\text{ипр}}$  – фонд оплаты труда иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{\text{ауп}}$  – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{вп}}$  – фонд оплаты труда вспомогательного персонала.

Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады и специальную часть фонда оплаты труда и определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{базовая}} = \text{ДО} + \text{СЧ}$ , где:

ДО – должностные оклады;

СЧ – специальная часть фонда оплаты труда.

2.3.2. стимулирующей части фонда оплаты труда ( $\text{ФОТ}_{\text{стимулирующая}}$ );

т.е.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{базовая}} + \text{ФОТ}_{\text{стимулирующая}}$

2.4. Заработная плата выплачивается работнику с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

### **3. Порядок и условия установления должностных окладов работников Университета**

3.1. Размеры, а также изменения должностных окладов, тарифных ставок, либо размеров должностных окладов по новым наименованиям должностей устанавливаются приказом Ректора на основании решения Ученого совета по согласованию с выборным органом профсоюзной организации по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Размер должностного оклада, тарифной ставки подлежит индексации в соответствии с Постановлениями/Распоряжениями Правительства Российской Федерации в пределах, имеющихся у Университета средств на оплату труда.

3.3. При изменении квалификации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС)

(выдача диплома кандидата наук, доктора наук, аттестата доцента, профессора) производится изменение должностного оклада со дня принятия решения Министерством образования и науки РФ на основании подтверждающих документов.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера должностного оклада осуществляется по окончании указанных периодов.

3.4. Работнику может устанавливаться ППКСР. Решение о его установлении, размерах и сроках принимается ректором Университета персонально в отношении конкретного работника по обоснованному представлению руководителя подразделения.

Руководителям структурных подразделений и их заместителям может устанавливаться ППКСР. Решение о его установлении, размере и сроке принимается ректором Университета персонально в отношении конкретного руководителя.

ППКСР является составной частью должностного оклада.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер ППКСР.

3.5. Приказом ректора на основании решения Ученого совета за исполнение функций декана, заместителя декана и заведующего кафедрой к должностным окладам устанавливается фиксированный размер выплаты с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

#### **4. Условия оплаты труда ректора, президента, проректоров, начальника управления бухгалтерского учета и финансового контроля – главного бухгалтера, начальника управления нормативно - правового и финансово - экономического обеспечения и ученого секретаря**

4.1. Заработная плата ректора, президента, проректоров, начальника управления бухгалтерского учета и финансового контроля – главного бухгалтера, начальника управления нормативно-правового и финансово-экономического обеспечения и ученого секретаря состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера ректору и президенту Университета устанавливаются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и указываются в трудовом договоре.

4.3. Ректору выплаты стимулирующего характера производятся по решению Минобрнауки РФ с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета и ректора.

4.4. Размеры премирования ректора, порядок и критерии данных выплат ежегодно устанавливаются Минобрнауки РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

4.5. Должностные оклады и выплаты компенсационного характера проректорам, начальнику управления бухгалтерского учета и финансового контроля – главному бухгалтеру, начальнику управления нормативно-правового и финансово-экономического обеспечения и ученому секретарю устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре. Указанные должностные оклады устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора Университета.

Премияльные выплаты стимулирующего характера президенту, проректорам, начальнику управления бухгалтерского учета и финансового контроля – главному бухгалтеру, начальнику управления нормативно-правового и финансово-экономического обеспечения и ученому секретарю производятся по решению ректора за общие результаты деятельности Университета, курируемых структурных подразделений по итогам работы за определенный период (год, полугодие, квартал и другие периоды), а также по иным основаниям. Премирование указанных работников производится после выхода приказа Минобрнауки РФ о премировании ректора.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Перечень выплат компенсационного характера включает следующие виды:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре;
- 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).

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим ПКГ дифференцированно в зависимости от класса вредности от 4% до 12% по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации согласно перечня категорий работников, устанавливаемых в Коллективном договоре Университета.

До проведения специальной оценки условий труда выплаты компенсационного характера производятся всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными),



вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579 или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Все выплаты компенсационного характера, определенные в настоящем Положении, суммируются.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, полученных от оказания учреждением услуг (выполнения работ), предоставление которых осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности.

6.2. Условиями для установления выплат стимулирующего характера является выполнение норм труда, установленных в Университете для отдельных категорий работников, текущие достижения и достижение работником определенных количественных и качественных показателей эффективности деятельности по результатам работы за год, полугодие, квартал.

Стимулирующие выплаты определяются в соответствии с настоящим Положением об оплате труда, Положением о премировании работников НВГУ, положениями об оценке эффективности деятельности работников НВГУ, на основании решения Ученого совета Университета, закрепленного приказом Ректора, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. К стимулирующим выплатам в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г. № 11080), относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

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

6.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий вуза;

- дополнительные работы, связанные с обслуживанием обучающихся на договорной основе;

- дополнительные работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;

- интенсивность работ по содействию в обеспечении платными услугами, оказываемыми вузом.

Размер выплаты работнику за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада работника с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата устанавливается на срок не более одного года на основании решения Ученого совета, закрепленного приказом ректора.

6.5. При определении размера стимулирующей выплаты работнику за качество выполняемых работ оценивается качество и эффективность выполняемых работ за прошедший период (год, полугодие, квартал) согласно критериям качества выполняемых работ. Стимулирующие выплаты работникам из числа ППС выплачиваются в том случае, если данные виды работ не входили в индивидуальный план работы работника в качестве обязательных.

6.6. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ могут устанавливаться в зависимости от качества и эффективности деятельности работника по заданным критериям и показателям эффективности деятельности структурного подразделения или Университета в целом:

6.6.1. Для «Административно-управленческого персонала» за:

- отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения;

- положительные заключения со стороны контролирующих, курирующих органов исполнительной власти;

- безаварийную работу всех объектов Университета;

- отсутствие жалоб со стороны работников Университета на качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации эффективного труда;

- качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;

- подготовку объектов к началу учебного года, зимнему сезону, каникулярному периоду;

- оперативное выполнение важных и срочных заданий руководителя структурного подразделения.

6.6.2. Для «Вспомогательного персонала» за:

- отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности структурного подразделения;

- отсутствие жалоб со стороны работников Университета на качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

- качественное и оперативное выполнение в установленный срок

порученного дополнительного объема работ.

6.6.3. Для научно-педагогических работников критерии и показатели эффективности деятельности установлены в Положении об оценке эффективности деятельности научно-педагогических работников НВГУ.

6.7. Особенности установления и размеры стимулирующих выплат на основании критериев и показателей эффективности и результативности деятельности определяются Комиссией по оценке эффективности деятельности работников НВГУ в соответствии с локальными нормативными актами Университета. В этом случае в трудовом договоре или дополнительном соглашении («эффективном контракте») с работником должны быть конкретизированы должностные обязанности работника, качество их выполнения, критерии и показатели эффективности деятельности работника, величина стимулирующих выплат (вознаграждения) за выполнение каждого критерия или показателя и их периодичность.

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ работникам, не перешедшим на «эффективный контракт», утверждаются за отработанный период на основании представления руководителя структурного подразделения и решения Ученого совета Университета, закрепляются приказом ректора.

6.9. Стимулирующие выплаты работнику за качество выполняемых работ выплачиваются ежемесячно по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени в абсолютном размере.

6.10. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с Положением о премировании работников НВГУ с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за определенный период профессиональной деятельности (год, полугодие, квартал и другие периоды).

6.11. Педагогическим работникам, научным работникам при наличии государственных наград (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, наград и почетных званий ХМАО-Югры, ведомственных знаков отличия в труде РФ, СССР, РСФСР на основании решения Ученого совета, закреплённого приказом ректора, может устанавливаться фиксированный размер иных выплат.

6.12. При наличии государственных наград (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, наград и почетных званий Ханты - Мансийского автономного округа - Югры, ведомственных знаков отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, ученой степени доктора или кандидата наук, подтверждаемых документом официального образца, руководителям и работникам Университета, не относящимся к ППС и научным работникам, на основании решения Ученого совета, закреплённого приказом ректора, может устанавливаться фиксированный размер иных выплат.

6.13. В Университете конкретные виды услуг (работ) могут выполняться и оплачиваться в рамках договоров гражданско-правового характера в соответствии смет, утвержденных в установленном порядке, из средств приносящей доход деятельности.

6.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда (ФОТ).

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты либо полностью отменить ее при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и (или) дополнительной работы, а также по решению Ученого Совета, также при изменении объемов финансирования.

## **7. Другие формы и виды выплат**

7.1. Дополнительно к заработной плате работнику могут выплачиваться иные выплаты поощрительного характера и материальная помощь на основании решения Ученого совета Университета, закрепленного приказом ректора, данные выплаты не являются составной частью должностного оклада.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Штатное расписание Университета утверждается приказом ректора.

8.2. Штатное расписание включает в себя должности, требуемые Университету для осуществления его уставной деятельности, количество штатных единиц, размер должностных окладов, компенсационные выплаты (районный коэффициент и надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

8.3. Численный состав работников Университета формируется, исходя из требований достаточности для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.4. В Университете предусматриваются должности научно-педагогических (ППС, научные работники, иные педагогические работники) работников, административно - управленческого персонала и вспомогательного персонала.

8.5. Штатное расписание Университета по типам персонала составляется по всем структурным подразделениям.

8.6. Штатное расписание ППС составляется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения приведенного контингента (численности) обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Вопросы оплаты труда, не урегулированные Коллективным договором и настоящим Положением, могут быть урегулированы иными локальными нормативными актами Университета.

Приложение 1  
К Положению об оплате труда  
работников ФГБОУ ВО «НВГУ»

Должностные оклады работников по профессионально квалификационным группам и квалификационным уровням работников Университета

Профессионально квалификационные группы	Квалификационные уровни и категории работников		Должностные оклады
1 группа Руководители	1 уровень	Ректор, президент	Приказ Минобрнауки РФ
	2 уровень	Проректор, начальник управления бухгалтерского учета и финансового контроля – главный бухгалтер, начальник управления нормативно-правового и финансово-экономического обеспечения, ученый секретарь	Должностные оклады устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя университета
	3 уровень	Главный специалист по закупкам, главный экономист, начальник управления по кадрам, начальник управления информатизации, директор центра развития карьеры, директор центра экспертных исследований, начальник учебного управления, начальник управления научных исследований, директор библиотеки, начальник управления по делам студентов, начальник управления лицензирования и аккредитации	24 035,00
	4 уровень	Помощник ректора, начальник отдела по управлению имущественным комплексом, начальник отдела по связям с общественностью, начальник отдела международного сотрудничества, начальник отдела управления качеством, председатель спортивного клуба, начальник учебно-полевой базы, директор физкультурно-оздоровительного комплекса, заведующий столовой, директор физкультурно-оздоровительного комплекса	17 765,00
2.1. группа Профессорско-	1 уровень	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	37 826,00

преподавательский состав	2 уровень	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	36 348,00
	3 уровень	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и не имеющий ученого звания	35 216,00
	4 уровень	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «профессор»	32 837,00
	5 уровень	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	31 358,00
	6 уровень	Профессор, не имеющий ученую степень, имеющий ученое звание «профессор»	29 741,00
	7 уровень	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «доцент»	32 028,00
	8 уровень	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	27 408,00
	9 уровень	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук, не имеющий ученого звания	26 276,00
	10 уровень	Доцент, не имеющий ученую степень, имеющий ученое звание «доцент»	23 782,00
	11 уровень	Доцент, не имеющий ученую степень, не имеющий ученое звание	22 488,00
	12 уровень	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	18 884,00
	13 уровень	Старший преподаватель, не имеющий ученую степень	15 420,00
	14 уровень	Преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	18 134,00
	15 уровень	Преподаватель, не имеющий ученую степень	14 670,00
	16 уровень	Ассистент, имеющий ученую степень	16 632,00
	17 уровень	Ассистент, не имеющий ученую степень	13 167,00
	2.2. группа Иные педагогические работники		Методист
		Мастер производственного обучения, концертмейстер	13 167,00
3 группа Научные работники	1 уровень	Главный научный сотрудник	48 070,00
	2 уровень	Ведущий научный сотрудник	30 800,00
	3 уровень	Старший научный сотрудник	23 870,00
	4 уровень	Научный сотрудник	17 160,00
	5 уровень	Младший научный сотрудник	10 000,00
4 группа Административно-управленческий персонал	1 уровень	Ведущий специалист	14 080,00
	2 уровень	Специалист I категории, старший специалист	12 320,00
	3 уровень	Специалист II категории	10 560,00

	4 уровень	Специалист, администратор, служащий	8 800,00
5 группа Вспомогательный персонал	2 разряд	Лаборант по химическому анализу	7 500,00
	3 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	7 600,00
	4 разряд	Повар	7 700,00
	5 разряд	Повар	8 000,00
	6 разряд	Водитель, повар, кладовщик	8 200,00
	10 разряд	Водитель	10 450,00

