



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ АРХИТЕКТУРНЫЙ ИНСТИТУТ  
(государственная академия)»

**ПРИНЯТО**

Ученым советом МАРХИ  
(протокол заседания от «07» ноября 2024г.  
№ 03-24/25)

Ученый секретарь  
Ученого совета МАРХИ  
Шевченко М.Ю.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом МАРХИ от «29» ноября 2024  
№ 327

Ректор МАРХИ, академик  
Швидковский Д.О.



«29» ноября 2024г.

М.П.

**УЧТЕНО** мотивированное мнение  
Объединённой первичной профсоюзной  
организации сотрудников и студентов  
Московского архитектурного института  
(государственной академии) – Московской  
городской организации Общероссийского  
Профсоюза образования (ППО "МАРХИ")

(протокол от «06» ноября 2024 г.  
№ 2)

Председатель профсоюзной организации

Бучкова Н.Г.

М.П.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда в федеральном государственном бюджетном  
образовательном учреждении высшего образования  
«Московский архитектурный институт  
(государственная академия)»

(новая редакция с 01.01.2025г.)

г. Москва, 2024 г.

## 1. Общие положения

**1.1.** Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного МАРХИ высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (МАРХИ) (далее - Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МАРХИ за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение).

Настоящее положение и система оплаты труда работников МАРХИ разработаны в соответствии с пунктом 2(1) Примерного положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с учетом изменений и дополнений), приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024г. №194 и №195, утвердившими Примерные положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству Федерации России (далее – Минобрнауки России) по видам экономической деятельности «Образование» и «Научные исследования и разработки» и определяются с учетом:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных МАРХИ, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081),—(далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных МАРХИ, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080),

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11);

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Профессиональных стандартов;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- Отраслевого (межотраслевого) соглашения;
- мнения представительного органа работников - Объединённой первичной профсоюзной организацией сотрудников и студентов Московского архитектурного института (государственной академии)» – Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования (ППО «МАРХИ»);
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ППО «МАРХИ») или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- настоящим Положением.

## **1.2. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении:**

• **Работник МАРХИ** – лицо, вступившее в трудовые отношения с МАРХИ, и выполняющее функции работников профессорско-преподавательского состава МАРХИ, участвующих в реализации программ «Высшего образования» и «Дополнительного профессионального образования», педагогического состава МАРХИ, обеспечивающего процесс подготовки обучающихся по программам дополнительного образования детей и взрослых, категории «Научные работники и руководители научных подразделений», административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, инженерно-технического персонала, прочего обслуживающего персонала.

• **Фонд оплаты труда (ФОТ)** – общая сумма денежных средств, формируемых для оплаты труда работников МАРХИ на определенный период времени. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей частей;

• **Базовая часть ФОТ** – часть суммы денежных средств, не более 70% ФОТ, формируемых на определенный период времени для оплаты труда работников МАРХИ за выполнение работы по занимаемой должности. Базовая часть ФОТ включает в себя оклады и компенсационные выплаты;

• **Стимулирующая часть ФОТ** – часть суммы денежных средств, в размере не менее 30% ФОТ, формируемых на определенный период времени для оплаты труда работников МАРХИ в качестве стимулирующих выплат и премий за высокие достижения в труде и эффективную работу;

• **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). В настоящем Положении под оплатой труда понимаются суммы, которые выплачиваются работникам в обмен на выполненную работу;

• **Минимальный размер оплаты труда** - (МРОТ, федеральный МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом. Применяется для регулирования

оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

- **Оклад** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Базовый оклад, базовая ставка заработной платы - ставка заработной платы работника МАРХИ, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу.

- **Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- **Повышающий коэффициент** – множитель, используемый для определения размера оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

- **Профессиональные квалификационные группы** (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- **Квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы** - структурные уровни профессиональной квалификационной группы, отличающиеся сложностью выполняемых работ и уровнем квалификационной подготовки, необходимой для работы профессии рабочего или занятия должности служащего; В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

- **Выплаты компенсационного характера** – установленные законодательством и локальными нормативными актами МАРХИ доплаты и надбавки к окладу 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;

- **Выплаты стимулирующего характера** – надбавки, установленные в настоящем Положении, в иных локальных нормативных актах МАРХИ, рассчитываемые индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к базовому окладу (или к окладу), к Минимальному Размеру Оплаты Труда по ПКГ и выплачиваемые работнику только при наличии оснований, перечисленных в настоящем Положении.

- **Штатное расписание** – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание составляется по установленной форме и содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

- **Эффективный контракт** – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и не является новой правовой формой трудового договора. В связи с этим обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры (эффективные контракты), являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, включая выплаты стимулирующего характера, обусловленные работой в условиях эффективного контракта.

### 1.3. Система оплаты труда в МАРХИ

В МАРХИ применяется повременная система оплаты труда, и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Система оплаты труда в МАРХИ, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

При утверждении Положения об оплате труда работников МАРХИ и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, учитывается мнение представительного органа работников (ППО «МАРХИ»).

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

Фонд оплаты труда работников МАРХИ формируется из Финансового обеспечения.

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

1.3.3. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников МАРХИ, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников МАРХИ, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный N 4963) не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

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

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

1.3.7. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников предусматривается направлять не более 70 процентов фонда оплаты труда МАРХИ (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера предусмотренные по основаниям установленным законодательно).

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

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников МАРХИ**

### **2.1. Размеры окладов (ставок заработной платы) работников МАРХИ**

Система оплаты труда работников МАРХИ включая размеры окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при этом:

- Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) устанавливаются на основе отнесения их должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведены в приложениях к настоящему Положению с учетом сложности и объема выполняемой работы.

- Размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определены в трудовых договорах с работниками или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

- Размеры окладов, ставок заработной платы работников МАРХИ устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в приложениях к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

- Оклады, ставки заработной платы пересматриваются МАРХИ в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, ставок заработной платы, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

- Размеры окладов работников, ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- В структурных подразделениях, которые по роду своей деятельности выполняют научные исследования или не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают активное содействие в его проведении, применяются должности и профессии, а также профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни тех видов деятельности, к которым они относятся - научно-исследовательские подразделения (НИЧ), музейно-библиотечный комплекс МАРХИ (МБК) и др.

- Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (в действующей редакции).

- Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

- Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

2.1.1. Размеры окладов (ставок) работников МАРХИ устанавливаются приказом МАРХИ на основании решения Ученого Совета по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников.

Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников МАРХИ, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников МАРХИ, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательных организациях высшего образования, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Размеры окладов, ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются 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 МАРХИ.

2.1.3. Размеры окладов устанавливаются путем умножения базового оклада, соответствующего квалификационного уровня ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.1.4. Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности МАРХИ, размеры окладов устанавливаются, в соответствии с Приложениями № 1, № 2, № 3, № 4, № 5.1, № 5.2, № 6, № 7, № 8 и № 9.

Размеры базовых окладов по должностям работников, предусмотренным в штатном расписании МАРХИ, но не включенным в установленном порядке в ПКГ, приравниваются к размерам базовых окладов по аналогичным должностям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕТКС), в зависимости от сложности труда.

Размеры базовых окладов по должностям работников, предусмотренным в ПКГ других видов экономической деятельности, приравниваются к размерам базовых окладов по ПКГ «Отраслевые должности служащих» соответствующего уровня.

2.1.5. К базовым размерам окладов (ставка заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп ПКГ.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

2.1.6. К повышающим коэффициентам относятся:

а) Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый приказом Ректора МАРХИ с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

б) Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии, в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии.

Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на постоянной основе.

2.1.7. Повышающий коэффициент к окладу (ставка заработной платы) по соответствующим ПКГ в МАРХИ не применяется к окладу Ректора МАРХИ и окладам работников, у которых они определяется в процентном отношении к окладу Ректора МАРХИ.

2.1.8. Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам (ставка заработной платы), в том числе по представлениям руководителей структурных подразделений, устанавливаются приказом Ректора МАРХИ с учетом финансового обеспечения указанных выплат.

2.1.9. Для персонала МАРХИ, не относящегося к профессорско-преподавательскому составу, базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-20% ниже базовых окладов руководителей соответствующих структур.

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

2.1.11. В части оплаты труда отдельные должности работников музейно-библиотечного комплекса МАРХИ (МБК), которые включены ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих и отнесены к ПКГ работников культуры приравниваются (относятся) в МАРХИ к



квалификационным уровням «ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

1. Библиотекарь;
2. Библиограф;
3. Главный хранитель;
4. Заведующий сектором;
5. Специалист по учетно-хранительской документации;
6. Специалист экспозиционного и выставочного сектора;
7. Хранитель фондов;
8. Смотритель музейный;
9. Хранитель фондов.

2.1.12. Размеры окладов (ставок) для указанных в п. 2.3.10. в настоящем разделе должностей «ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии» категорий персонала устанавливаются в соответствии с Приложением № 9 к настоящему Положению.

2.1.13. С учетом условий труда работникам МАРХИ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 Положения.

2.1.14. Работникам МАРХИ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 Положения.

## **2.2. Фонд оплаты труда работников МАРХИ**

2.2.1 Фонд оплаты труда работников МАРХИ формируется из Финансового обеспечения МАРХИ. Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного в пределах имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ на календарный год.

2.2.2. Фонд оплаты труда МАРХИ определяется исходя из:

- нормативного соотношения "Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, в расчете на одного работника профессорско-преподавательского состава" – в соответствии Распоряжением Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2014 г. № Р-225 "Об утверждении Методики по поэтапному переходу от действующих соотношений численности преподавателей и студентов, установленных нормативными правовыми актами для отдельных образовательных организаций высшего образования, к соотношениям численности преподавателей и студентов образовательных организаций высшего образования, определенным по специальностям и направлениям подготовки";

- итогового значения и величины составляющих базовых нормативных затрат по государственным услугам по реализации образовательных программ высшего образования, программ послевузовского профессионального образования в аспирантуре.

2.2.3. МАРХИ, в пределах имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат).

Размеры окладов (ставок заработной платы), доплат, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

2.2.4. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников предусматривается направлять не более 70 процентов фонда оплаты труда МАРХИ в пределах имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в МАРХИ, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

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

### **3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

**3.1.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в МАРХИ в соответствии с Перечнем видов данных выплат, содержащимся в Трудовом кодексе Российской Федерации, приказах Минздравсоцразвития России, Коллективном договоре МАРХИ и настоящем Положении.

**3.2.** В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам МАРХИ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера (надбавки и доплаты):

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

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

**3.3.** Информация об установлении работнику выплат компенсационного характера (доплат и надбавок) отражается в трудовом договоре.

**3.4.** Выплаты компенсационного характера в виде надбавок и доплат устанавливаются в процентах к базовому окладу по соответствующей ПКГ без учета повышающих коэффициентов или в абсолютных размерах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

Выплаты компенсационного характера, определяемые в процентном отношении, применяются к окладу, установленному в трудовом договоре с работником, без учета повышающих коэффициентов.

**3.5.** Оплата труда работников МАРХИ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых в МАРХИ на работах с вредными и (или) опасными условиями устанавливаются приказом Ректора МАРХИ по представлению службы охраны труда и техники безопасности, обусловленному итогами специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников МАРХИ.

**3.6.** Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом статей 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

**3.8.** Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам МАРХИ устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

**3.9.** Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам МАРХИ за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам МАРХИ устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников МАРХИ, и трудовыми договорами, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

**3.10.** Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и

порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный N 22075).

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

**3.12.** Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

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

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

**3.16.** Иные выплаты компенсационного характера производятся приказом Ректора МАРХИ на основании соответствующего представления руководителя структурного подразделения, а также табеля учета рабочего времени.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

Для работников МАРХИ предусмотрены стимулирующие надбавки, устанавливаемые на определенный срок (срочные выплаты), либо на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы каждого работника.

**4.1.** При поощрении работников МАРХИ за выполненную работу во избежание назначения неэффективных стимулирующих выплат МАРХИ применяет следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей образовательной организации высшего образования, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности);

- условия, показатели и критерии эффективности "эффективного контракта" не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности;

- результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

В целях поощрения работников МАРХИ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам МАРХИ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда каждого работника:

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

**4.2.** К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

**4.3.** Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

**4.4.** Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в МАРХИ в пределах фонда оплаты труда.

**4.5.** Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, Коллективным договором, и иными локальным нормативными актами, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников МАРХИ - Объединённой первичной профсоюзной организацией сотрудников и студентов Московского архитектурного института (государственной академии) – Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования (ППО «МАРХИ»).

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

**4.6.** Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников МАРХИ устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

**4.7.** Показатели и критерии эффективности деятельности работников МАРХИ содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников устанавливаются критерии качества результатов труда.

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

Показатели эффективности деятельности работников МАРХИ формируются с учетом показателей эффективности деятельности МАРХИ, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом «Положением о порядке установления стимулирующих выплат в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)»».

Премияльные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в МАРХИ показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются:

- а) для работников МАРХИ, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:
  - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МАРХИ);
  - выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности МАРХИ;
  - другие показатели и условия;
- б) для всех категорий работников МАРХИ:
  - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
  - инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;
  - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАРХИ
  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАРХИ;
  - качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
  - участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
  - разработку и внедрение рационализаторских предложений;
  - другие показатели и условия.

**4.9.** При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 4.1. Положения, для педагогических работников (по должностям работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (ППС) (далее - педагогические работники), а так же должностям иных педагогических работников) учитываются:

- а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:
  - достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
  - участие в экспертной деятельности;
  - наставничество;
  - научное руководство;
  - осуществление образовательной деятельности;
  - привлечение финансирования;
  - период адаптации к профессиональной деятельности;
- б) качество выполняемых работ;
- в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) итоги работы.

**4.10.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников назначаются по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный локальными нормативными актами.

При этом учитываются:

- а) количественные показатели результативности образовательной деятельности:
  - количество разработанных учебно-методических комплексов;
  - количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;

- количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);

- количество подготовленных студентов - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- количество организованных профориентационных мероприятий;

- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым МАРХИ направлениям подготовки, специальностям высшего образования;

- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей;

- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые в МАРХИ;

б) критерии качества результатов образовательной деятельности:

- уровень трудоустройства выпускников;

- доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);

- количество положительных отзывов о работе выпускников МАРХИ от работодателей в течение года после выпуска;

- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;

- своевременность достижения запланированных результатов;

- иные критерии качества результатов образовательной деятельности, определяемые в МАРХИ;

в) количественные показатели результативности научной деятельности:

- количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

- общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности МАРХИ;

- количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

- количество выпусков научных журналов;

- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

- количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

- иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые в МАРХИ;

г) критерии качества результатов научной деятельности:

- цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;

- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

- использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;

- наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;

- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

- иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые в МАРХИ.

**4.11.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности педагогических работников являются:

- количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

- количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

- иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые в МАРХИ.

**4.12.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливаются педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

**4.13.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются педагогическим работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными направлениями МАРХИ, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

**4.14.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научно-педагогическим работникам кафедр (структурных подразделений) МАРХИ, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки.

В МАРХИ также разрабатываются дополнительные меры и механизмы материального стимулирования научно-педагогических работников кафедр (структурных подразделений) МАРХИ, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научно-педагогических работников являются:

- количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

- количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые в МАРХИ.

**4.15.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной Уставом деятельности МАРХИ, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных МАРХИ:

- по договорам на оказание образовательных услуг;

- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;

- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;

- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом МАРХИ.

**4.16.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в МАРХИ в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые



педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-20 % оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем сохраняется за работником право на получение надбавки в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

**4.17.** Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАРХИ, при этом учитываются следующие достижения работника:

- наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";

- наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием "заслуженный", ученой степени, ученого звания;

- наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется МАРХИ согласно локального нормативного акта.

Иным педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, обеспечивается дифференциация оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.

**4.18.** Педагогическим работникам могут быть предусмотрены выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в МАРХИ. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в МАРХИ приказом Ректора МАРХИ из фонда оплаты труда МАРХИ в пределах имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год.

**4.19.** Локальными нормативными актами - «Положением об эффективном контракте в федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (далее - «Положение об эффективном контракте»), и «Положением о порядке установления стимулирующих выплата в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (далее «Положение о порядке установления стимулирующих выплата в МАРХИ») могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических работников и молодых ученых.

**4.20.** Премияльные выплаты (или выплаты стимулирующего характера) по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого педагогического работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда педагогического работника;

- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим работником подразделения;

- при достижении показателей эффективности деятельности МАРХИ.

**4.21.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Премия (или надбавка стимулирующего характера) по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При назначении выплаты учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда согласно «Положению об эффективном контракте», которое принимается Ученым советом МАРХИ, с учетом мнения ППО «МАРХИ», и утверждается приказом Ректора МАРХИ. Эффективность работы относится к выполнению должностных обязанностей.

«Положением об оплате труда в МАРХИ», устанавливающим систему оплаты труда, при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

**4.22.** Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. «Положением об оплате труда в МАРХИ», устанавливающим систему оплаты труда, определяется как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда МАРХИ в пределах имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

**4.23.** Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются МАРХИ в пределах фонда оплаты труда МАРХИ при наличии средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год.

**4.24.** Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом МАРХИ или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

**4.25.** Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы регулируются «Положением о порядке установления стимулирующих выплат в МАРХИ» и «Положением о премировании в МАРХИ», которые принимаются Ученым советом МАРХИ, с учетом мнения представительного органа работников (ППО «МАРХИ»), и утверждаются приказом Ректора МАРХИ

К выплатам относятся стимулирующие выплаты за работы, не входящие в трудовые обязанности, социальные выплаты, обязательные стимулирующие выплаты (надбавки).

**4.26.** Показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников МАРХИ устанавливаются «Положением об эффективном контракте в МАРХИ» и отражаются в трудовом договоре с работником.

**4.27.** Ученый Совет МАРХИ с учетом мнения представительного органа работников (ППО «МАРХИ») вправе установить:

- дополнительные категории должностей работников, по которым может устанавливаться порядок оплаты труда, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности;

- дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников МАРХИ.

**4.28.** В «Положении об эффективном контракте в МАРХИ» установлены:

- условия назначения выплат стимулирующего характера,

- форма таблицы показателей эффективности труда работника,

- требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности,

- дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, периодичность ее осуществления,

- порядок определения размера выплаты, исходя из размера фонда оплаты труда МАРХИ в пределах имеющихся средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год;

- таблица установленных показателей эффективности.

**4.29.** Премияльные выплаты (выплаты стимулирующего характера) осуществляются за перевыполнение установленных показателей и критериев оценки эффективности труда в баллах (таблица показателей эффективности труда для разных категорий персонала).

**4.30.** В МАРХИ установлены показатели эффективности труда для профессорско-преподавательского состава, научных работников, административно-управленческого персонала, инженерно-технического персонала, учебно-вспомогательного персонала и производственно-обслуживающего персонала, а также иных педагогических работников (преподавателей дополнительного образования).

**4.31.** Работник профессорско-преподавательского состава обязан ежегодно выполнять не менее 3/4 из перечисленных показателей и критериев оценки эффективности своей деятельности.

**4.32.** Стимулирующие выплаты (надбавки) устанавливаются работникам МАРХИ на определенный срок (срочные выплаты), либо на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

1) выплаты за интенсивность труда;

2) выплаты за высокие результаты работы;

3) выплаты за качество работы и высокий профессионализм;

4) за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства МАРХИ;

5) за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;

6) за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

7) за интенсивность работы декана;

8) за подготовку научных кадров - научным руководителям аспирантов;

9) за защиту диссертации штатным работником из числа ППС (кроме внешних совместителей);

10) за повышение научной квалификации;

11) за подготовку, написание и издание учебников и учебно-методических материалов;

12) за руководство проектными группами - доцентам и профессорам;

13) за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных технологий, а также инновационных и (или) авторских программ в образовании;

14) за внедрение и использование в учебном процессе новых технических средств обучения;

15) за обеспечение основной деятельности МАРХИ;

16) за работу по техническому обеспечению учебного процесса в МАРХИ;

17) за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью МАРХИ;

18) за участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.;

19) за организацию внеучебной физкультурно-массовой работы - преподавателям физического воспитания;

20) за работу по организации культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и работников МАРХИ;

21) за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;

22) за содействие в обеспечении платных образовательных услуг;

23) за обеспечение внебюджетной деятельности МАРХИ;

24) за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности молодым педагогическим работникам;

25) за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности молодым педагогическим работникам, из числа имеющих диплом с отличием;

26) за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности молодым ученым на основании присуждения ученой степени;

27) за другие, не входящие в круг функциональных обязанностей работника, но выполняемые им виды деятельности и работы, требующие единовременного материального стимулирования (поощрения). При назначении такой надбавки указываются конкретные вид выполненной работы и причины, по которым данная стимулирующая выплата не относится к выплате компенсационного характера.

**4.33.** Работникам МАРХИ устанавливаются выплаты стимулирующего характера – надбавки при наличии почетных званий (со статусом государственной награды), а также ведомственного почетного звания (нагрудного знака) Минобрнауки России, за исключением почетного звания с наименованием «заслуженный» принимая во внимание, что за счет сокращения стимулирующих надбавок за почетные звания с наименованием «заслуженный» произведено соразмерное увеличение окладов:

**4.34.** Работникам МАРХИ устанавливаются выплаты стимулирующего характера – надбавки за наличие государственных, ведомственных наград и почетных званий, за исключением почетных званий с наименованием «заслуженный»:

4.34.1. При наличии ведомственного нагрудного знака/почетного звания Минобрнауки России «Почетный работник сферы образования Российской Федерации"» (либо иного почетного звания, предусмотренного перечнем ведомственных почетных званий Минобрнауки России) - в размере 25% от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.34.2. При наличии почетных званий, имеющих статус государственной награды России, а также РСФСР, СССР - в размере 38% от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.34.3. При наличии двух и более вышеуказанных почетных званий надбавка выплачивается заодно из них.

4.34.4. За счет сокращения стимулирующих надбавок за почетные звания с наименованием «заслуженный» произведено соразмерное увеличение окладов.

**4.35.** Помимо обязательных стимулирующих выплат в МАРХИ могут устанавливаться иные (дополнительные) стимулирующие выплаты (надбавки). При назначении такой надбавки указываются конкретные вид выполненной работы и причины.

**4.36.** Стимулирующие выплаты производятся по решению Ректора МАРХИ в пределах фонда оплаты труда МАРХИ при наличии средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год.

**4.37.** Объем средств на выплаты стимулирующего характера в МАРХИ должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых в пределах фонда оплаты труда МАРХИ при наличии средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год.

**4.38.** Размер и условия осуществления выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

**4.39.** При отсутствии или недостатке, по независящим от МАРХИ причинам, средств Финансового обеспечения, в том числе средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг (выполнение работ), Ректор имеет

право приостановить выплату стимулирующих надбавок либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета МАРХИ, с учетом мнения ППО «МАРХИ».

**4.40.** Помимо компенсационных и стимулирующих выплат в МАРХИ, в качестве социальной выплаты работникам может быть оказана материальная помощь.

## **5. Оплата труда Ректора МАРХИ, проректоров и главного бухгалтера**

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

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

**5.3.** Ректору МАРХИ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

**5.4.** Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера МАРХИ устанавливаются на 10-30% ниже оклада Ректора МАРХИ.

**5.5.** Выплата за интенсивность и высокие результаты работы Ректору МАРХИ осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы Ректор МАРХИ с указанием размера такой выплаты.

**5.6.** Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются Ректору МАРХИ решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения МАРХИ показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

**5.7.** Ректору МАРХИ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с 3 Положения в зависимости от условий труда.

**5.8.** Заместители Ректор МАРХИ, и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 3 и 4 Положения в зависимости от условий труда.

**5.9.** Соотношение среднемесячной заработной платы Ректора МАРХИ, заместителей руководителя, главного бухгалтера МАРХИ и среднемесячной заработной платы работников МАРХИ (без учета заработной платы Ректора МАРХИ, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

**5.10.** Перечень должностей, профессий работников МАРХИ, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, в целях расчета средней заработной платы основного персонала, устанавливается приказом Минобрнауки России.

**5.11.** Проректорам МАРХИ и главному бухгалтеру может быть установлена выплата компенсационного характера - ежемесячная процентная надбавка от оклада за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с законодательством.

**5.12.** Выплаты стимулирующего характера проректора МАРХИ и главному бухгалтеру

устанавливаются в порядке, предусмотренном действующим в МАРХИ Положением о порядке установления стимулирующих выплат с учетом отдельных показателей оценки их деятельности:

- за высокие показатели деятельности МАРХИ в соответствующей сфере;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности МАРХИ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАРХИ;
- по результатам окончания учебного года;
- по результатам окончания календарного года;
- за особые заслуги перед МАРХИ;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МАРХИ;
- за работу и представительство интересов МАРХИ в различных государственных органах и ведомствах;
- за интенсивность и напряженность труда;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению Ректора МАРХИ;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины.

Указанные выплаты могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Минобрнауки России.

## **6. Другие вопросы**

**6.1.** Выплата материальной помощи Ректору МАРХИ производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в случаях, указанных в пп.69-70 приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 №195.

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

**6.3.** Условия выплаты материальной помощи проекторам МАРХИ, главному бухгалтеру и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом МАРХИ с учетом мнения представительного органа работников.

**6.4.** Решение об оказании материальной помощи проекторам МАРХИ, главному бухгалтеру и работникам принимается Ректором МАРХИ на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

**6.5.** Работникам МАРХИ могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

## **7. Порядок формирования и структура штатного расписания**

**7.1.** Штатное расписание формируется на каждый календарный год и утверждается Ректором МАРХИ по всем структурным подразделениям в соответствии с утвержденной структурой МАРХИ, по должностям всех категорий персонала, с учетом Фонда оплаты труда работников МАРХИ, сформированного из финансового обеспечения МАРХИ по всем источникам финансирования

Штатное расписание и все изменения к нему утверждаются приказом Ректора МАРХИ.

**7.2.** Решение о внесении изменений в штатное расписание принимается Ректором МАРХИ на основании служебных записок руководителей подразделений, о чем издается соответствующий приказ МАРХИ.

**7.3.** Оплата труда и порядок формирования штатного расписания

7.3.1. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Оклады работников МАРХИ, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, устанавливаются в соответствии с Указом Президента России от 07 мая 2012 г. №597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», распоряжениями Правительства Российской Федерации: от 26.11.2012 №2190-р, утвердившим Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) МАРХИ на 2012-2018годы, и от 30.04.2014 №722-р, которым утвержден План мероприятий («Дорожная карта») об изменениях в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки.

7.3.1.1. Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 (тридцати шести) часов в неделю.

7.3.1.2. Продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска педагогических работников устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.3.1.3. В соответствии со ст. 335 ТК РФ и подп. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия его предоставления определяются Минобрнауки России.

Длительный отпуск педагогических работников, в зависимости от финансовых возможностей МАРХИ, может быть предоставлен с полной или частичной оплатой либо без оплаты. Решение по вопросу оплаты длительного отпуска принимает Ректор по рекомендации Ученого совета МАРХИ.

7.3.1.4. Размеры базовых окладов ППС устанавливаются в зависимости от наличия квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученого звания и ученой степени (кандидата или доктора наук) в соответствии с Приложением № 5.1 к настоящему Положению.

7.3.1.5. Оклад, отличный от базового оклада, может устанавливаться работнику Ректором МАРХИ, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации работника, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника - в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

7.3.1.6. Оклад (ставка заработной платы) выплачивается педагогическому работнику за выполнение им должностных (функциональных) обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

### 7.3.2. Почасовая оплата труда

7.3.2.1. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 07 августа 2003 г., регистрационный № 4963) не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

Размеры ставок почасовой оплаты труда рассчитываются Управлением экономики и финансов, устанавливаются решением Ученого совета МАРХИ и утверждаются приказом Ректора МАРХИ. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается Учебным отделом.

7.3.2.2. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством, и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов (постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры").

7.3.2.3. Размер ставки почасовой оплаты труда определяется в зависимости от квалификации: для работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам высшего образования и дополнительного профессионального образования – с учетом наличия ученой степени и ученого звания.

7.3.2.4. При наличии финансовых возможностей для отдельных категорий педагогических работников могут устанавливаться повышенные ставки почасовой оплаты труда.

7.3.3. К должностям научных работников и руководителей научных подразделений относятся должности главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудник, старшего научного сотрудника, научного сотрудника и младшего научного сотрудника, а также должности руководителей научных структурных подразделений, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ №305н от 03.07.2008 года (в действующей редакции).

7.3.3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для указанных в настоящем разделе категорий персонала составляет 40 часов в неделю.

7.3.3.2. Решение о внесении изменений в штатное расписание научных работников и руководителей научных структурных подразделений принимается Ректором МАРХИ на основании служебных записок руководителей научных подразделений, о чем издается соответствующий приказ МАРХИ.

7.3.3.3. Оклад выплачивается научному работнику за выполнение им должностных (функциональных) обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

Размеры окладов (ставок) устанавливаются в зависимости от наличия квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученого звания и ученой степени (кандидата или доктора наук) в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

Размеры окладов (ставок) руководителей научных подразделений МАРХИ устанавливаются в соответствии с Приложением «№8» к настоящему Положению.

7.3.3.4. Индивидуальный оклад, отличный от оклада в Приложении «№8», может устанавливаться научному работнику Ректором МАРХИ, по представлению руководителя научного структурного подразделения, согласованного с проректором МАРХИ по научной работе.

7.3.3.5. Научные работники зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и/или по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

7.3.4. В Штатном расписании отражаются все должности прочих категорий: учебно-вспомогательного, административно-управленческого, инженерно-технического и прочего обслуживающего персонала.

7.3.4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для указанных в п.7.3.5. категорий персонала составляет 40 часов в неделю.

7.3.4.2. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 (двадцать восемь) календарных дней, за исключением должностей, для которых ежегодный оплачиваемый отпуск имеет иную продолжительность в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации, Коллективным договором.

7.3.4.3. Размеры окладов (ставок) для указанных в настоящем разделе категорий персонала устанавливаются в соответствии с Приложениями №1, №3, №4, №5.2, №6, №7 и №9 к настоящему Положению.



Индивидуальный оклад, отличный от оклада в Приложениях №1, №3, №4, №5.2, №6, №7 и №9 может устанавливаться работнику Ректором МАРХИ, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника - в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

7.3.4.4. Работники административно-управленческого, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и прочего обслуживающего персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и/или по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

7.3.5. К должностям иных педагогических работников занятых в реализации дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (подраздел 2 раздела 1 Номенклатуры должностей педагогических работников) с учетом требований профессионального стандарта, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 652н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых", относятся должности: педагог дополнительного образования и старший педагог дополнительного образования.

7.3.5.1. Для иных педагогических работников, занятых в реализации дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых, штатное расписание формируется, в зависимости от потребности учебных структурных подразделений МАРХИ в работниках в соответствии с годовой учебной нагрузкой согласно учебному плану и программам, а также от наличия средств от поступлений от оказания образовательных услуг на платной основе (от приносящей доход деятельности), и корректируется в течение учебного года.

7.3.5.2. Размеры окладов (ставок) работников данной категории устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

## **8. Совместительство и расходы на оплату труда лиц, не состоящих в штате МАРХИ**

**8.1.** Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

**8.2.** Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

**8.3.** Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**8.4.** В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

**8.5.** В МАРХИ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

**8.6.** В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

**8.7.** Общий объем работы работника МАРХИ, с учетом совместительства, не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

**8.8.** Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

**8.9.** На работающих по совместительству распространяются правила, предусмотренные принятым в МАРХИ Положением о порядке установления стимулирующих выплат и Положением о премировании.

**8.10.** При условии установления совместителям нормированных заданий, оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

**8.11.** Лицам, работающим в МАРХИ по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

**8.12.** В МАРХИ к расходам на оплату труда лиц, не состоящих в его штате, относятся расходы за выполнение работ (оказание услуг) по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договоры подряда).

## **9. Порядок установления размера дополнительных выплат работникам МАРХИ**

### **9.1. Компенсационные выплаты:**

9.1.1. В МАРХИ приказом Ректора МАРХИ размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, а также настоящим Положением и указываются в трудовом договоре. Размеры компенсационных выплат в МАРХИ не могут быть менее установленных трудовым законодательством.

9.1.2. Размеры обязательных компенсационных выплат, предусмотренных работникам МАРХИ, определяются Коллективным договором, трудовыми договорами, приказами Ректора МАРХИ.

9.1.3. Размер компенсационной выплаты (доплата за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания, за дополнительный объем работы и др.) работника МАРХИ устанавливается Ректором МАРХИ на основании представления (служебной записки) руководителя структурного подразделения. При этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности, свое согласие на это подтверждает письменно.

Представление (служебная записка) на имя Ректора МАРХИ предварительно визируется главным бухгалтером и в Управлении экономики и финансов МАРХИ на предмет наличия средств Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год для назначения выплаты в указанном размере.

На основании положительного решения Ректора МАРХИ (проректора МАРХИ, а так же работника МАРХИ, наделенного соответствующими полномочиями) Управлением кадров издается приказ МАРХИ об установлении работнику выплаты компенсационного характера за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания, за дополнительный объем работы и т.п.

9.1.4. Доплаты за работу во вредных (опасных) и (или) особо вредных (особо опасных) условиях труда устанавливаются по итогам проведенной аттестации рабочих мест, на основании приказа Ректора МАРХИ, при наличии в МАРХИ утвержденного Перечня подразделений и конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда. Проекты указанных документов готовятся руководителями структурных подразделений с соблюдением установленных требований, и объявляются приказом МАРХИ.

### **9.2. Стимулирующие выплаты.**

9.2.1. Стимулирующими выплатами в МАРХИ являются стимулирующие надбавки (доплаты), выплачиваемые в соответствии с принятыми в МАРХИ «Положением о порядке установления

стимулирующих выплат» и «Положением о премировании», которые являются приложениями к настоящему Положению.

9.2.2. Основанием для издания приказа об установлении работнику стимулирующей надбавки / доплаты является представление (служебная записка) руководителя структурного подразделения с резолюцией Ректора МАРХИ.

9.2.3. Представление (служебная записка) руководителя структурного подразделения на имя Ректора МАРХИ об установлении работнику (группе работников) стимулирующей выплаты, с указанием срока, на который ее необходимо установить, должно содержать обоснование необходимости ее установления, а также обоснование размера данной выплаты.

9.2.4. Служебная записка визируется главным бухгалтером и начальником Управления экономики и финансов МАРХИ на предмет наличия средств в пределах фонда оплаты труда МАРХИ за счет Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год для установления стимулирующей выплаты, после этого Управление кадров издает соответствующий приказ.

### **9.3. Социальные выплаты.**

Социальные выплаты назначаются в виде:

9.3.1. Материальная помощь, оказание которой обусловлено настоящим Положением и приложениями к нему, выплачивается на основании заявления/служебной записки на имя Ректора МАРХИ. Заявление/служебная записка согласовывается с главным бухгалтером и Управлением экономики и финансов (на предмет наличия средств в пределах фонда оплаты труда МАРХИ за счет Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год). При наличии положительной резолюции Ректора МАРХИ (проректора МАРХИ, а так же работника МАРХИ, наделенного соответствующими полномочиями) Управлением кадров издается приказ о выплате материальной помощи работнику.

9.3.2. Иные социальные выплаты (к юбилейным датам работника, и (или) в связи с выходом на пенсию, также во всех случаях, предусмотренных настоящим Положением и приложениями к нему) производятся на основании служебной записки руководителя структурного подразделения на имя Ректора МАРХИ, с визами о согласовании выплаты с главным бухгалтером и начальником Управления экономики и финансов на предмет наличия средств в пределах фонда оплаты труда МАРХИ за счет Финансового обеспечения МАРХИ на соответствующий год (финансовых возможностей). При наличии положительной резолюции Ректора МАРХИ (проректора МАРХИ, или иного работника, наделенного соответствующими полномочиями) Управлением кадров издается приказ о выплате.

## **10. Заключительная часть**

**10.1.** Трудовым кодексом Российской Федерации допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу. В таких случаях оплата труда работника МАРХИ производится по выполняемой им работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

**10.2.** Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законодательством или трудовым договором не реже чем каждые полмесяца – 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. На основании письменного заявления работника, заработная плата перечисляется на указанный работником счет в кредитной организации, либо на открытый Работодателем счет работника в кредитной организации (с оформлением банковской карты на имя работника). 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, чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Также на основании письменного заявления работника, заработная плата не реже чем каждые полмесяца может выдаваться работнику в кассе бухгалтерии МАРХИ.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**10.3.** Выплата заработной платы производится в денежной форме, в валюте Российской Федерации (в рублях).

**10.4.** Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

**10.5.** В МАРХИ при выплате заработной платы каждый работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Для этих целей используется расчетный листок, форма которого утверждается приказом Ректора с учетом мнения представительного органа работников МАРХИ.

**10.6.** В случае задержки выплаты работникам заработной платы, а также в случае иных нарушений в сфере оплаты труда, Ректор МАРХИ несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**10.7.** Оплата отпуска в МАРХИ производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**10.8.** При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

**10.9.** МАРХИ имеет право вносить дополнения и изменения в настоящее Положение, если они не противоречат трудовому законодательству, а также законодательству в сфере оплаты труда.

**10.10.** Положение принимается Ученым советом МАРХИ, с учетом ППО «МАРХИ», и утверждается приказом Ректора МАРХИ. В таком же порядке в Положение вносятся изменения и дополнения.

Настоящее Положение может быть отменено решением Ученого совета МАРХИ или конференцией работников и обучающихся МАРХИ.

**10.11.** Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору МАРХИ и его неотъемлемой частью.

**10.12.** Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2025 г.

**10.13.** Перечень приложений к настоящему Положению:

- Приложение №1: «Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей (ПКГ) работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) по ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (приказ Минобрнауки РФ №195 от 14.03.2024г.), ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №216/н от 05.05.2008г.»;
- Приложение №2: «Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей (ПКГ) работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) по ПКГ должностей педагогических работников – иных педагогических работников» (приказ Минобрнауки РФ №195 от 14.03.2024г.), ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №216/н от 05.05.2008г.»;

- Приложение №3: «Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений» (приказ Минобрнауки РФ №195 от 14.03.2024г.), ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №216/н от 05.05.2008г.»;
- Приложение №4: «Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования по ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала» (приказ Минобрнауки РФ №195 от 14.03.2024г.), ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №217/н от 05.05.2008г.»;
- Приложение №5.1: «Размеры окладов (базового, должностного) по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования по ПКГ педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу» (приказ Минобрнауки РФ №195 от 14.03.2024г.), ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №217/н от 05.05.2008г.»;
- Приложение №5.2: «Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений» (приказ Минобрнауки РФ №195 от 14.03.2024г.), ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №217/н от 05.05.2008г.»;
- Приложение №6: «Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (приказ Минобрнауки РФ №195 от 14.03.2024г.), ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №247/н от 29.05.2008г.»;
- Приложение №7: «Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих» (приказ Минобрнауки РФ №195 от 14.03.2024г.), ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №248/н от 29.05.2008г.»;
- Приложение №8: «Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) должностей работников сферы научных исследований и разработок» (приказ Минобрнауки РФ №195 от 14.03.2024г.), ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №305/н от 03.07.2008г.»;
- Приложение №9: «Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (приказ Минобрнауки РФ №73 от 01.02.2021г.), ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №570 от 31.08.2007г.».

Размеры должностных окладов  
по профессиональной квалификационной группе (ПКГ)  
должностей работников образования  
(за исключением должностей работников высшего и дополнительного  
профессионального образования)  
(приказ Минобрнауки №195 от 14.03.2024г.)\*  
устанавливаемые с 01.01.2025г.

ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №216/н от 05.05.2008г.

(в действующей редакции)

Название ПКГ/ квалификационный уровень		Должностной оклад (руб.)
<u>профессиональная квалификационная группа должностей</u> <u>работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</u>		
1	профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	23 075
<u>профессиональная квалификационная группа должностей</u> <u>работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</u>		
2	1 квалификационный уровень	23 665
	2 квалификационный уровень	24 140

\* приказ Минобрнауки РФ от 14.03.2024г. №195 по ПКГ (уровням) - 1

Размеры должностных окладов  
по профессиональной квалификационной группе (ПКГ)  
должностей работников образования  
(за исключением должностей работников высшего и дополнительного  
профессионального образования)  
(приказ Минобрнауки №195 от 14.03.2024г.)\*  
устанавливаемые с 01.01.2025г.

ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №216/н от 05.05.2008г.

(в действующей редакции)

Название ПКГ/ квалификационный уровень		Должностной оклад (руб.)
профессиональная квалификационная группа должностей <u>педагогических работников -</u> <u>иных педагогических работников</u> (Постановление Правительства РФ от 21.02.2022г. №225)		
3	1 квалификационный уровень	42 170
	2 квалификационный уровень	42 970
	3 квалификационный уровень	44 720
	4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	47 740

\* приказ Минобрнауки РФ от 14.03.2024г. №195 по ПКГ (уровням) - I

Размеры должностных окладов  
по профессиональной квалификационной группе (ПКГ)  
должностей работников образования  
(за исключением должностей работников высшего и дополнительного  
профессионального образования)  
(приказ Минобрнауки №195 от 14.03.2024г.)\*  
устанавливаемые с 01.01.2025г.

ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ №216/н от 05.05.2008г.

(в действующей редакции)

Название ПКГ/ квалификационный уровень		Должностной оклад (руб.)
<b>профессиональная квалификационная группа должностей <u>руководителей структурных подразделений</u></b>		
4	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	56 570
	2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 3 квалификационному уровню)	60 690
	3 квалификационный уровень	64 835

\* приказ Минобрнауки РФ от 14.03.2024г. №195 по ПКГ (уровням) - I



## Размеры должностных окладов

по профессиональной квалификационной группе должностей (ПКГ)  
 работников высшего и дополнительного профессионального образования

(приказ Минобрнауки № 195 от 14.03.2024г.)\*

устанавливаемые с 01.01.2025г.

ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008г. №217/н  
 (в действующей редакции)

Название ПКГ/ квалификационный уровень		Должностной оклад (руб.)
<u>профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала</u>		
1	1 квалификационный уровень	24 235
2	2 квалификационный уровень	26 060
3	3 квалификационный уровень	28 560

\* приказ Минобрнауки РФ от 14.03.2024г. №195 по ПКГ (уровням) - II

Размеры окладов (базового, должностного)  
по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) должностей работников  
высшего и дополнительного профессионального образования

(приказ Минобрнауки от 14.03.2024г. №195)\*  
по квалификационной группе педагогических работников, отнесенных  
к профессорско-преподавательскому составу  
(по квалификационным уровням и подуровням),  
устанавливаемые с 01.01.2025г.

ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008г. №217/н  
(в действующей редакции)

Наименование должности/ученая степень	ПКГ	Базовый оклад	Уровень	Подуровень	Коэф-т	Должностной оклад (руб.)
преподаватель, ассистент						
<i>без ученой степени</i>	4/1/1	39 520	1	1	2,07	81 700,0
<i>ученая степень - кандидат наук или ученое звание</i>	4/1/2			2	2,16	85 200,0
<i>ученая степень - кандидат наук и ученое звание</i>	4/1/3			3	2,29	90 700,0

старший преподаватель						
без ученой степени	4/2/1	43 580	2	1	1,98	86 400,0
ученая степень - кандидат наук или ученое звание	4/2/2			2	2,09	91 300,0
ученая степень - кандидат наук и ученое звание	4/2/3			3	2,22	96 800,0
ДОЦЕНТ						
без ученой степени	4/3/1	48 800	3	1	1,94	94 800,0
без ученой степени, без ученого звания. Наличие почетного звания "заслуженный"	4/3/1.1			1.1	2,06	100 400,0
ученая степень - кандидат наук или ученое звание	4/3/2			2	2,15	105 000,0
ученая степень - кандидат наук и ученое звание	4/3/3			3	2,26	110 500,0
ученая степень - кандидат наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/3/3.1			3.1	2,37	115 900,0
ученая степень кандидат наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/3/3.2			3.2	2,49	121 500,0
ученая степень - доктор наук	4/3/4			4	2,27	110 800,0
ученая степень - доктор наук и ученое звание	4/3/5			5	2,38	116 300,0
ученая степень - доктор наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/3/5.1			5.1	2,50	121 800,0
ученая степень - доктор наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/3/5.2			5.2	2,61	127 300,0

профессор						
без ученой степени	4/4/1	55 435	4	1	2,25	109 700,0
без ученой степени, без ученого звания. Наличие почетного звания "заслуженный"	4/4/1.1			1.1	2,36	115 300,0
ученая степень - кандидат наук или ученое звание	4/4/2			2	2,40	117 200,0
ученая степень - кандидат наук и ученое звание	4/4/3			3	2,51	122 700,0
ученая степень - кандидат наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/4/3.1			3.1	2,63	128 200,0
ученая степень кандидат наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/4/3.2			3.2	2,74	133 600,0
ученая степень - доктор наук	4/4/4			4	2,53	123 600,0
ученая степень - доктор наук и ученое звание	4/4/5			5	2,65	129 100,0
ученая степень - доктор наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/4/5.1			5.1	2,77	134 600,0
ученая степень - доктор наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/4/5.2			5.2	2,87	140 100,0
заведующий кафедрой						
без ученой степени	4/5/1	58 100	5	1	2,58	126 000,0
без ученой степени, без ученого звания. Наличие почетного звания "заслуженный"	4/5/1.1			1.1	2,70	131 600,0
ученая степень - кандидат наук или ученое звание	4/5/2			2	2,66	129 600,0
ученая степень - кандидат наук и ученое звание	4/5/3			3	2,77	135 100,0

ученая степень - кандидат наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/5/3.1	58 100	5	3.1	2,88	140 500,0
ученая степень кандидат наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/5/3.2			3.2	2,99	146 100,0
ученая степень - доктор наук	4/5/4			4	2,81	137 300,0
ученая степень - доктор наук и ученое звание	4/5/5			5	2,93	142 800,0
ученая степень - доктор наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/5/5.1			5.1	3,04	148 400,0
ученая степень - доктор наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/5/5.2			5.2	3,15	153 800,0
<b>декан</b>						
без ученой степени	4/6/1	62 745	6	1	2,85	139 200,0
без ученой степени, без ученого звания. Наличие почетного звания "заслуженный"	4/6/1.1			1.1	2,97	144 800,0
ученая степень - кандидат наук или ученое звание	4/6/2			2	2,95	144 000,0
ученая степень - кандидат наук и ученое звание	4/6/3			3	3,06	149 500,0
ученая степень - кандидат наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/6/3.1			3.1	3,18	155 100,0
ученая степень кандидат наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/6/3.2			3.2	3,29	160 500,0
ученая степень - доктор наук	4/6/4			4	3,08	150 300,0
ученая степень - доктор наук и ученое звание	4/6/5			5	3,19	155 800,0

ученая степень - доктор наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/6/5.1	62 745	6	5.1	3,31	161 300,0
ученая степень - доктор наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	4/6/5.2			5.2	3,42	166 800,0

\* приказ Минобрнауки РФ от 14.03.2024г. №195 по ПКГ (уровням) - II

Размеры должностных окладов

по профессиональной квалификационной группе должностей (ПКГ)  
работников высшего и дополнительного профессионального образования

(приказ Минобрнауки №195 от 14.03.2024г.)\*

по группе должностей руководителей структурных подразделений  
(по квалификационным уровням),

устанавливаемые с 01.01.2025г.

ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008г. №217/н  
(в действующей редакции)

Название ПКГ/ квалификационный уровень		Должностной оклад (руб.)
<b>профессиональная квалификационная группа должностей <u>руководителей структурных подразделений</u></b>		
4	1 квалификационный уровень	39 520
	2 квалификационный уровень	43 580
	3 квалификационный уровень	48 800
	4 квалификационный уровень	55 435
	5 квалификационный уровень	58 100
	6 квалификационный уровень	62 745

\* приказ Минобрнауки РФ от 14.03.2024г. №195 по ПКГ (уровням) - II

**Размеры должностных окладов**  
**по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)**  
**общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

(приказ Минобрнауки №195 от 14.03.2024г.)\*

устанавливаемые с 01.01.2025г.

ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №247/н  
(в действующей редакции)

Название ПКГ/ квалификационный уровень		Должностной оклад (руб.)
<b>профессиональная квалификационная группа</b> <b>"Общеотраслевые должности <u>служащих первого уровня</u>"</b>		
1	1 квалификационный уровень	23 105
	2 квалификационный уровень	23 365
<b>профессиональная квалификационная группа</b> <b>"Общеотраслевые должности <u>служащих второго уровня</u>"</b>		
2	1 квалификационный уровень	23 670
	2 квалификационный уровень	25 065
	3 квалификационный уровень	27 070
	4 квалификационный уровень	28 400
	5 квалификационный уровень	30 220
<b>профессиональная квалификационная группа</b> <b>"Общеотраслевые должности <u>служащих третьего уровня</u>"</b>		
3	1 квалификационный уровень	32 540
	2 квалификационный уровень	35 195



3	3 квалификационный уровень	37 185
	4 квалификационный уровень	39 670
	5 квалификационный уровень	42 835
профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности <u>служащих четвертого уровня</u> "		
4	1 квалификационный уровень	46 150
	2 квалификационный уровень	48 360
	3 квалификационный уровень	51 125

\* приказ Минобрнауки РФ от 14.03.2024г. №195 по ПКГ (уровням) - IV

Размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)  
общеотраслевых профессий рабочих

(приказ Минобрнауки №195 от 14.03.2024г.)

устанавливаемые с 01.01.2025г.

ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №248/н  
(в действующей редакции)

Название ПКГ/ квалификационный уровень		Должностной оклад (руб.)
профессиональная квалификационная группа <u>"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"</u>		
1	1 квалификационный уровень	23 075
	2 квалификационный уровень	23 490
профессиональная квалификационная группа <u>"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"</u>		
2	1 квалификационный уровень	24 670
	2 квалификационный уровень	25 445
	3 квалификационный уровень	26 035
	4 квалификационный уровень	26 625

\* приказ Минобрнауки РФ от 14.03.2024г. №195 по ПКГ (уровням) - IV

Размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)  
должностей работников сферы научных исследований и разработок

(приказ Минобрнауки от 14.03.2024г. №194)

устанавливаемые с 01.01.2025г.

ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008г. №305/н  
(в действующей редакции)

Название ПКГ/ квалификационный уровень		Должностной оклад (руб.)
<u>профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня</u>		
2	1 квалификационный уровень	23 075
	2 квалификационный уровень	23 665
	3 квалификационный уровень	24 260
	4 квалификационный уровень	25 325

<p style="text-align: center;">профессиональная квалификационная группа должностей  <u>научно-технических работников третьего уровня</u></p>			
3	1 квалификационный уровень		26 270
	2 квалификационный уровень		26 625
	3 квалификационный уровень		28 285
	4 квалификационный уровень		32 885
<p style="text-align: center;">профессиональная квалификационная группа должностей  <u>научных работников и руководителей структурных подразделений</u></p>			
4	1 квалификационный уровень	без ученой степени	39 520
		ученая степень кандидат наук или ученое звание	42 920
		ученая степень - кандидат наук и ученое звание	48 220
	2 квалификационный уровень	без ученой степени	43 580
		без ученой степени, без ученого звания. Наличие почетного звания "заслуженный"	48 980
		ученая степень кандидат наук или ученое звание	53 480
		ученая степень - кандидат наук и ученое звание	58 780

2 квалификационный уровень	ученая степень - кандидат наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	64 080
	ученая степень кандидат наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	69 480
	ученая степень - доктор наук	59 080
	ученая степень - доктор наук и ученое звание	64 480
	ученая степень - доктор наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	69 780
	ученая степень - доктор наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	75 080
3 квалификационный уровень	без ученой степени	48 800
	без ученой степени, без ученого звания. Наличие почетного звания "заслуженный"	54 200
	ученая степень кандидат наук или ученое звание	58 700
	ученая степень - кандидат наук и ученое звание	64 000
	ученая степень - кандидат наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	69 300
	ученая степень кандидат наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	74 700
	ученая степень - доктор наук	64 300
	ученая степень - доктор наук и ученое звание	69 700
	ученая степень - доктор наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	75 000
ученая степень - доктор наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	80 300	

4	4 квалификационный уровень	без ученой степени	55 435
		без ученой степени, без ученого звания. Наличие почетного звания "заслуженный"	60 835
		ученая степень кандидат наук или ученое звание	65 335
		ученая степень - кандидат наук и ученое звание	70 635
		ученая степень - кандидат наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	75 935
		ученая степень кандидат наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	81 335
		ученая степень - доктор наук	70 935
		ученая степень - доктор наук и ученое звание	76 335
4	4 квалификационный уровень	ученая степень - доктор наук + почетное звание "заслуженный" <u>или</u> ученое звание + почетное звание "заслуженный"	81 635
		ученая степень - доктор наук + ученое звание + почетное звание "заслуженный"	86 935

\* приказ Минобрнауки РФ от 14.03.2024г. №194 по ПКГ (уровням) - I

**Размеры должностных окладов**  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)/(уровням)  
должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

(приказ Минобрнауки от 01.02.2021г. №73)\*

устанавливаемые с 01.01.2025г.

ПКГ должностей согласно приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007г. №570г.  
(в действующей редакции)

Название ПКГ/ квалификационный уровень		Должностной оклад (руб.)
<b>профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>		
3	должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
	1 квалификационный уровень	27 220
	2 квалификационный уровень	29 555
	3 квалификационный уровень	31 215
	4 квалификационный уровень	33 205
4	должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	30 885

\* приказ Минобрнауки РФ от 01.02.2021г. №73 по ПКГ (уровням) - I