

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ганеев Винер Багдатович

Должность: и.о. директора

Дата подписания: 24.03.2022 12:48:49

Уникальный программный ключ:

1e14b868131b14b9b9f4d5e42b98174d67642db1943065d14bacf91c63f4148c

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Согласовано

Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Р.Р. Газизов  


УТВЕРЖДАЮ

Ректор БашГУ

  
Н.Д. Морозкин  


ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Принято:

Учёным советом БашГУ

«25» апреля 2018 г.

Протокол № 11

Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной организации  
(протокол от «25» апреля 2018 № 48) учтено.

г.Уфа

## ВЫ П И С К А

из протокола № 11 от 25 апреля 2018 года

заседания Ученого совета

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования

«Башкирский государственный университет»

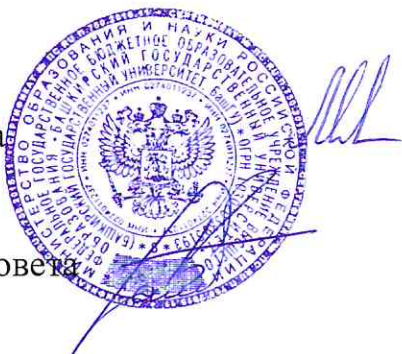
ПРИСУТСТВОВАЛИ: 43 члена Ученого совета из 56 утвержденных.

**СЛУШАЛИ:** и.о. начальника финансово-экономического управления Э.В. Зюбан «Об утверждении Положения об оплате труда университета в новой редакции».

**РЕШИЛИ:** утвердить Положение об оплате труда университета в новой редакции.

Решение принято единогласно.

Председатель Ученого совета



Н.Д. Морозкин

Ученый секретарь Ученого совета

С.Р. Баимова

**ВЫПИСКА**  
**из протокола заседания профсоюзного комитета сотрудников**  
**Башкирского государственного университета**

№ 48

г. Уфа

25 апреля 2018 г.

**Слушали Р.Р. Газизова:** в целях реализации требований пункта 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 г., утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г. (протокол № 11), решением Ученого совета БашГУ от 25.04.2018 г. (протокол № 11) внесены изменения в Положение об оплате труда. Нам необходимо дать мотивированное мнение по данному проекту.

**Постановили:** утвердить Положение об оплате труда университета в новой редакции, с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации.

Председатель профкома

Секретарь



*R.R. Gazizov*

*E.A. Laptev*

Р.Р. Газизов

Е.А. Лаптев

**ВЫПИСКА**  
**из протокола заседания профсоюзного комитета работников**  
**Башкирского государственного университета**

№ 16

г. Уфа

26 сентября 2019 г.

**Р.Р. Газизова:** согласно Распоряжению правительства Российской Федерации от 13 марта 2019 г. № 4154 – р, решением Ученого совета БашГУ от 25.09.2019 г., внесены изменения в Положение об оплате труда в части изменения размера окладов работников университета с 01.10.2019 г. в связи с индексацией на 4,3 %. Нам необходимо выразить мотивированное мнение по внесенным изменениям.

**Решили:** на основании изложенного считать возможным принятие работодателем решения о внесении изменений в Положение об оплате труда в части изменения размера окладов работников университета с 01.10.2019 г., с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

Председатель профкома



Р.Р. Газизов



## ВЫПИСКА

из протокола № 2 от 25 сентября 2019 года

заседания Ученого совета

федерального государственного бюджетного образовательного

учреждения высшего образования

«Башкирский государственный университет»

ПРИСУТСТВОВАЛИ: 44 члена Ученого совета из 60 утвержденных.

**СЛУШАЛИ:** начальника финансово-экономического управления  
Зюбан Э.В. «О внесении изменений в «Положение об оплате труда».

**РЕШИЛИ:** внести изменения в «Положение об оплате труда» в части  
изменения размера окладов работников университета с 01 октября 2019 г. в  
связи с индексацией на 4,3 % согласно Распоряжению Правительства РФ от 13  
марта 2019 г. № 415-р.

Решение принято единогласно.

Председатель Ученого совета, ректор



Н.Д. Морозкин

Ученый секретарь Ученого совета



С.Р. Баимова

## ВЫПИСКА

из протокола № 1 от 26 августа 2020 года

заседания Ученого совета

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования

«Башкирский государственный университет»

**ПРИСУТСТВОВАЛИ:** 48 членов Ученого совета из 60 утвержденных.

**СЛУШАЛИ:** начальника финансово-экономического управления Зюбан Э.В. «О внесении изменений в Положение об оплате труда в части дополнения Справочника профессиональных квалификационных групп».

**РЕШИЛИ:** внести изменения в Положение об оплате труда в части дополнения Справочника профессиональных квалификационных групп следующими должностями:

1. заместитель директора по информационным технологиям;
2. социальный педагог;
3. заведующий Многофункциональным центром прикладных квалификаций.

Решение принято единогласно

Председатель Ученого совета

Ученый секретарь Ученого совета



Н.Д. Морозкин

С.Р. Баимова

## ВЫПИСКА

из протокола № 2 от 30 сентября 2020 года

заседания Ученого совета

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования

«Башкирский государственный университет»

ПРИСУТСТВОВАЛИ: 48 членов Ученого совета из 61 утвержденного.

**СЛУШАЛИ:** начальник финансово-экономического управления Зюбан Э.В. «О внесении изменений в Положение об оплате труда».

**РЕШИЛИ:** внести изменения в Положение об оплате труда в части изменения размера оклада работников университета на 3 % с 01 октября 2020 г. в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 марта 2019 г. № 2250-р.

Решение принято единогласно.

Председатель Ученого совета

Ученый секретарь Ученого совета



И.Д. Морозкин

С.Р. Баимова

**ВЫПИСКА**  
**из протокола заседания профсоюзного комитета работников**  
**Башкирского государственного университета**

№ 36

г. Уфа

30 сентября 2020 г.

**Слушали:** согласно распоряжению Правительства Российской Федерации от 04 сентября 2020 г. № 2250 – р, решением Ученого совета БашГУ от 30.09.2020 г., внесены изменения в Положение об оплате труда в части изменения размера окладов работников университета с 01.10.2020 г. в связи с индексацией на 3 %. Нам необходимо выразить мотивированное мнение по внесенным изменениям.

**Решили:** на основании изложенного считать возможным принятие работодателем решения о внесении изменений в Положение об оплате труда в части изменения размера окладов работников университета с 01.10.2020 г., с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

Председатель ППО БашГУ



Р.Р. Газизов

Секретарь



Е.А. Лаптев



## ВЫПИСКА

из протокола № 2 от 30 сентября 2020 года

заседания Ученого совета

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования

«Башкирский государственный университет»

ПРИСУТСТВОВАЛИ: 48 членов Ученого совета из 61 утвержденного.

**СЛУШАЛИ:** начальника финансово-экономического управления Зюбан Э.В. «О внесении изменений в Положение об оплате труда в части дополнения Справочника профессиональных квалификационных групп».

**РЕШИЛИ:** внести изменение в Положение об оплате труда в части дополнения Справочника профессиональных квалификационных групп следующую должность:

1. научный редактор.

Решение принято единогласно.

Председатель Ученого совета



Н.Д. Морозкин

Ученый секретарь Ученого совета

С.Р. Баимова

## ВЫПИСКА

из протокола № 3 от 28 октября 2020 года

заседания Ученого совета

федерального государственного бюджетного образовательного

учреждения высшего образования

«Башкирский государственный университет»

**ПРИСУТСТВОВАЛИ:** 48 членов Ученого совета из 60 утвержденных.

**СЛУШАЛИ:** начальника финансово-экономического управления Зюбан Э.В. «О внесении изменений в Положение об оплате труда в части дополнения Справочника профессиональных квалификационных групп».

**РЕШИЛИ:** внести изменение в Положение об оплате труда в части дополнения Справочника профессиональных квалификационных групп следующие должности:

1. Младший специалист по работе с социальными медиа;
2. Контент-редактор;
3. Дизайнер интерфейсов;
4. Дизайнер-верстальщик;
5. Ведущий редактор;
6. Корреспондент;
7. Специалист по связям с общественностью;
8. Специалист по закупкам.

Решение принято единогласно.

Председатель Ученого совета



Н.Д. Морозкин

Ученый секретарь Ученого совета



С.Р. Баимова



## ВЫПИСКА

из протокола № 1 от 30 августа 2021 года

заседания Ученого совета

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования

«Башкирский государственный университет»

ПРИСУТСТВОВАЛИ: 53 члена Ученого совета из 60 утвержденных.

**СЛУШАЛИ:** начальника финансово-экономического управления о внесении изменений в Положение об оплате труда.

**РЕШИЛИ:** внести следующие изменения в Положение об оплате труда:

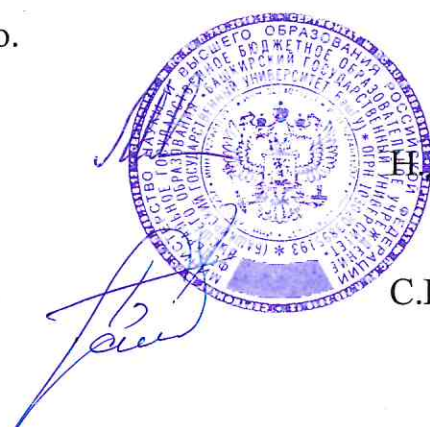
1. Дополнить перечень оснований для назначения стимулирующих выплат работникам БашГУ критерием

« - за полную индивидуальную материальную ответственность» с оценкой в размере 5 % от должностного оклада.

Решение принято единогласно.

Председатель Ученого совета

Ученый секретарь Ученого совета



Н.Д. Морозкин

С.Р. Баимова



## ВЫПИСКА

из протокола № 3 от 27 октября 2021 года

заседания Ученого совета

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования

«Башкирский государственный университет»

ПРИСУТСТВОВАЛИ: 50 членов Ученого совета из 60 утвержденных.

**СЛУШАЛИ:** проректора по учебно-методической работе Галимханова А.Б. «О введении новых должностей на факультетах, институтах БашГУ».

**РЕШИЛИ:**

1. Ввести новые должности:

1.1. заместитель директора института/ заместитель декана по профориентации и трудоустройству выпускников;

1.2. заместитель директора/ заместитель декана по трудоустройству выпускников.

Ответственные: проректор по учебно-методической работе Галимханов А.Б., начальник ФЭУ Зюбан Э.В., начальник отдела кадров Койда Л.А., заведующий РЦСТВ Хусаинов А.С.

2. Внести изменения в Положение об оплате труда.

Ответственные: начальник ФЭУ Зюбан Э.В.

3. Утвердить новую редакцию Положения об организации работы по содействию трудоустройству выпускников в БашГУ.

Ответственные: заведующий РЦСТВ Хусаинов А.С.

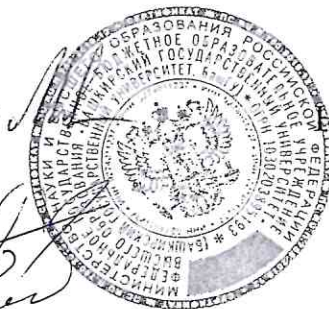
4. Утвердить общий план работы по содействию трудоустройству выпускников БашГУ на 2021/2022 уч. год.

Ответственные: заведующий РЦСТВ Хусаинов А.С., директора институтов, деканы факультетов.

Решение принято единогласно.

Председатель Ученого совета

Ученый секретарь Ученого совета



Н.Д. Морозкин

С.Р. Баимова



## ВЫПИСКА

из протокола № 5 от 29 декабря 2021 года

заседания Ученого совета

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования

«Башкирский государственный университет»

ПРИСУТСТВОВАЛИ: 46 членов Ученого совета из 60 утвержденных.

**СЛУШАЛИ:** начальника финансов-экономического управления Зюбан Э.В. «О внесении изменений в Положение об оплате труда в части изменения размера должностных окладов работников университета с 01.01.2022 г.».

**РЕШИЛИ:** внести следующие изменения в Положение об оплате труда в части изменения размера должностных окладов работников университета с 01.01.2022 г.:

№	Должность	Оклад до 31.12.2021 г.	Оклад с 01.01.2022 г.
1.	Санитарка	13 000	13 890
2.	Сестра-хозяйка	13 000	13 890
3.	Оператор видеосвязи	13 000	13 890
4.	Оператор компьютерного набора	13 300	13 890
5.	Корректор	13 500	14 000
6.	Младший специалист по работе с социальными медиа	13 500	14 000
7.	Корректор 2 кат	14 000	14 500
8.	Архивариус	13 120	13 890
9.	Секретарь	13 120	13 890
10.	Паспортист	13 120	13 890
11.	Кассир	13 120	13 890
12.	Администратор	13 120	13 890
13.	Экспедитор	13 120	13 890
14.	Статистик	13 120	13 890
15.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться производное должностное наименование "старший"	13 970	14 000
16.	Комендант	13 970	14 000
17.	Лаборант	13 800	14 000

18.	Техник	13 800	14 000
19.	Диспетчер	13 800	14 000
20.	Делопроизводитель	13 800	14 000
21.	Гардеробщик	13 000	13 890
22.	Грузчик	13 000	13 890
23.	Дворник	13 000	13 890
24.	Кастелянша	13 000	13 890
25.	Кладовщик	13 000	13 890
26.	Кухонный рабочий	13 000	13 890
27.	Киоскер	13 000	13 890
28.	Лифтер	13 000	13 890
29.	Мойщик посуды	13 000	13 890
30.	Подсобный рабочий	13 000	13 890
31.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	13 000	13 890
32.	Уборщик служеб. помещений	13 000	13 890
33.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	13 000	13 890
34.	Сторож	13 400	13 990
35.	Наименование профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"(старший по смене)	13 400	13 990

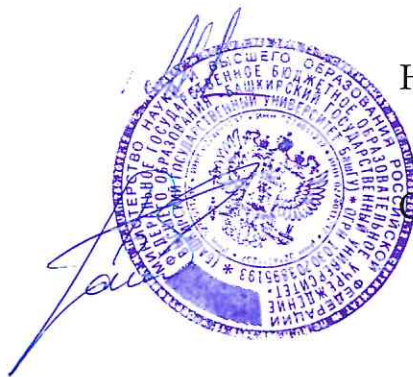
Решение принято единогласно.

Председатель Ученого совета

Н.Д. Морозкин

Ученый секретарь

С.Р. Баимова



## Содержание

1. Общие положения.....	2
2. Порядок и условия оплаты труда.....	3
2.1. Система оплаты труда.....	3
2.2. Источники формирования фонда оплаты труда.....	4
2.3. Основные условия оплаты труда.....	4
2.4. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.....	5
2.5. Установление выплат компенсационного характера.....	7
2.6. Порядок и условия выплаты стимулирующего характера.....	9
2.7. Оплата труда работников из средств, поступивших от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.....	12
3. Порядок и условия оплаты труда по профессиональным квалификационным группам должностей, утверждённым в БашГУ.....	12
3.1. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава.....	12
3.2. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.....	18
3.3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений.....	19
3.4. Порядок и условия оплаты труда работников санатория-профилактория.....	20
3.5. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии.....	21
3.6. Порядок и условия оплаты труда работников печатных средств массовой информации.....	22
3.7. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.....	23
3.8. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих.....	23
3.9. Порядок и условия оплаты труда работников образования.....	24
3.10. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок.....	25
3.11. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера.....	28
4. Другие вопросы оплаты труда.....	29
4.1. Формирование штатного расписания.....	29
4.2. Почасовая оплата труда.....	30
4.3. Порядок и условия совместительства.....	30
4.4. Оплата труда на основе трудовых договоров.....	31
4.5. Оплата труда при суммированном учёте рабочего времени.....	34
4.6. Премирование работников.....	34
4.7. Материальная помощь, оказываемая работникам БашГУ.....	36
5. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа БашГУ.....	37
5.1. Основные условия оплаты труда.....	37
5.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	38
5.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....	38
5.4. Порядок и условия премирования работников колледжа.....	40
5.5. Другие вопросы оплаты труда в Колледже.....	40
6. Порядок принятия, изменения и приостановления действия Положения.....	41
Таблица 1. Перечень оснований для назначения стимулирующих выплат работникам БашГУ.....	42
Приложения: № 1 - № 18	

## 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Башкирского государственного университета (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) , Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 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» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 17.12.2010 N 1045, от 10.12.2016 N 1339), Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы от 09.04.2021), нормативными актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, а также нормативными правовыми актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, принятыми в связи с введением профессиональных стандартов, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом БашГУ.

2. Положение принимается решением Учёного совета БашГУ и утверждается ректором по согласованию с органом Первичной профсоюзной организации. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, источники финансирования, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, правила установления размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы).

4. В целях настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

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



- **оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- **базовый оклад (базовый должностной оклад)**, базовая ставка заработной платы - должностной оклад, ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессионально-квалификационную группу (далее - ПКГ) (или профессиональный стандарт) без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- **совмещение профессий (должностей)** – выполнение работником с его согласия наряду с основной работой обусловленной трудовым договором дополнительной работы по другой, или такой же профессии (должности) в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (смены) - расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- **совместительство** – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы, на условиях трудового договора в свободное от основной работы время как работниками БашГУ (внутреннее совместительство), так и работниками других организаций (внешнее совместительство). Продолжительность работы по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.
- **фонд оплаты труда** – общая сумма денежных средств БашГУ, направляемых на заработную плату работников.
- **повышающий коэффициент по занимаемой должности** – устанавливается к должностному окладу работника по занимаемой должности соответствующей ПКГ (или профессионального стандарта) с учётом уровня его профессиональной подготовки, на основе оценки сложности трудовых функций, стажа работы и других факторов.
- **персональный повышающий коэффициент** - может быть установлен к окладу работника в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы с учетом уровня профессиональной подготовки, опыта и других факторов.

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

2.1. Система оплаты труда работников БашГУ устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников университета;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьёй 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1, ст.3; 2006, №27, ст.2878)
- отраслевого соглашения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда направлена на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности БашГУ, его структурных подразделений (в т.ч. филиалов).

## **2.2. Источники формирования фонда оплаты труда.**

Фонд оплаты труда работников БашГУ формируется из следующих источников:

- 1) субсидии из федерального бюджета;
- 2) средства государственных внебюджетных фондов;
- 3) средства бюджета Республики Башкортостан;
- 4) средства, полученные от ведения приносящей доход деятельности:
  - оказание платных образовательных услуг в рамках основных образовательных программ;
  - оказание дополнительных платных образовательных услуг;
  - другие виды приносящей доход деятельности согласно Уставу БашГУ;

5) целевые (в т.ч. гранты), благотворительные и спонсорские средства, предусматривающие оплату труда.

### **2.3. Основные условия оплаты труда**

2.3.1. **Фонд оплаты труда** работников БашГУ формируется на календарный год исходя из объёма субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий, средств бюджета Республики Башкортостан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе ПКГ (или профессиональных стандартов) профессий рабочих и должностей служащих.

БашГУ в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права.

2.3.2 Размеры окладов, ставок работников БашГУ устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (или профессиональным стандартам) с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.3.3. Условия оплаты труда работника – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, надбавки (компенсационные и стимулирующие) включаются в трудовой договор.

2.3.4. Сроки выплаты заработной платы определяются внутренним распорядком БашГУ.

2.3.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничиваются, за исключением руководителя организации (необходимо выдержать кратность не более 1:8).

2.3.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права и обеспечивается за счёт соответствующих источников:

1) субсидий из федерального бюджета, предоставленных университету на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг (выполнением работ) по реализации основных образовательных программ и целевых субсидий;

- 2) финансирования образовательного процесса по подготовке специалистов, принятых в рамках контрольных цифр приёма студентов за счёт средств бюджета РБ;
- 3) от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

## **2.4. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников**

2.4.1. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание БашГУ по квалификационным уровням ПКГ (профессиональных стандартов). Указанные должности должны соответствовать уставным целям университета, содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (или профессиональных стандартов). Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.4.2. **Размеры окладов, ставок** заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ путём умножения базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. Полученная цифра округляется до целых чисел. Размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов к ним для соответствующих квалификационных уровней приведены в Приложениях №1- 10, Приложение № 15 (профстандарты) к Положению. Должности, не предусмотренные ПКГ, 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, должностные оклады устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням. Отнесение должностей, не предусмотренных ПКГ и квалификационными уровнями, приведено в Приложениях №11,12.

2.4.3. Повышающий коэффициент к базовому окладу (ставка заработной платы) по соответствующим ПКГ не применяется к должностному окладу ректора и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу ректора.

2.4.4. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.



2.4.5. К окладу работника в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы с учетом уровня профессиональной подготовки, опыта и других факторов может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размер утверждается приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения персонально в отношении конкретного работника на определённый период времени с учётом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад.

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

2.4.7. Оплата труда в структурных подразделениях, которые не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают поддержку в его проведении, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

## **2.5. Установление выплат компенсационного характера**

2.5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам работников, установленным в трудовых договорах, в виде надбавок и доплат (в абсолютных размерах или в процентах), если иное не установлено соответствующими нормативными актами.

2.5.2. Размеры и условия установления компенсационных выплат указываются в трудовых договорах или в дополнительных соглашениях.

2.5.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются за счёт соответствующих источников финансирования: субсидий из федерального бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

2.5.4. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждённых Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте от 04.02.2008 №11081) в БашГУ установлены следующие выплаты компенсационного характера работникам:

- надбавка занятым **на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда** по результатам специальной оценки условий труда - от 4% до 12% или от 12% до 24% оклада (должностного оклада) (ст. 147 ТК РФ);
- надбавка **за работу со сведениями, составляющими государственную тайну** ежемесячная надбавка устанавливается на определённый срок по приказу ректора в размерах и в порядке, определённым соответствующими нормативно-правовыми актами (Постановление Правительства РФ от 18.09.2006г. №573 (ред. от 21.05.2020)):
  - за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» -50-75%;
  - за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» - 30-50%;
  - за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10-15%;
  - за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий -5-10%.
- за сверхурочную работу оплата производится в полуторном размере оклада (должностного оклада) за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
  - за работу в ночное время производится надбавка за каждый час работы (ночным временем считается время с 22.00 до 6.00). Размер надбавки за каждый час работы составляет не менее 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника (п.5.6.отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы от 09.04.2021 г.). Расчёт части оклада за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни размер доплаты составляет:
    - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ);
    - не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- за работу в местностях с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент (К урал.) в размере 15%, подлежащий начислению в соответствующем месяце с учётом всех установленных выплат (Постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС №403/20-155 от 02.07.1987, ст. 148 ТК РФ);

- 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 университета устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью университета.

К такой дополнительной работе относятся работа по руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

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

## **2.6. Порядок и условия выплаты стимулирующего характера**

2.6.1. Виды выплат стимулирующего характера в БашГУ устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждённым Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (в ред. Приказов Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 N 739н, от 17.09.2010 N 810н) :

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качественное и оперативное выполнение работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы,

а также другие виды, утверждаемые соответствующими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.2. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников к качественному результату труда и повышение эффективности деятельности работников.

2.6.3. Условия осуществления выплат стимулирующего характера указываются в трудовых договорах (или в дополнительных соглашениях или в эффективных контрактах), работников, также как размеры и сроки.

2.6.4. Размеры стимулирующей надбавки (доплаты) устанавливаются в абсолютных размерах или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставкам, заработной плате и максимальными размерами не ограничиваются.

2.6.5. Стимулирующие надбавки (доплаты) могут устанавливаться на временной основе (на определённый срок - до одного года в пределах календарного года).

2.6.6. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются работникам с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (см. Табл.1). Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера и объема выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в т.ч. субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и средств от приносящей доход деятельности по независящим от университета причинам, выплата стимулирующих надбавок (доплат) может быть приостановлена, либо изменены их размеры.

2.6.7. Работникам БашГУ в пределах имеющихся средств по приказу ректора может устанавливаться разовая стимулирующая надбавка. Стимулирующая надбавка единовременного характера выплачивается по следующим основаниям:

- за качественное и оперативное выполнение работ;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- напряженность труда;
- за сложные и срочные работы;
- увеличение объема работы;
- дополнительный объем работы;

- в целях социальной защиты;
- образцовое выполнение своих обязанностей,
- многолетний, добросовестный труд;
- высокие достижения в труде (в учебной, научной, методической и воспитательной работе);
- применение в учебном процессе новых информационных технологий;
- подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью университета;
- интенсивность работы при проведении студенческих олимпиад, конференций, культурно-массовых и спортивных мероприятий для студентов и иных мероприятий;
- подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- активную воспитательную работу в студенческих группах и студенческих общежитиях;
- руководство студенческим научным кружком;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;
- содействие в обеспечении платных образовательных услуг, иных видов внебюджетной деятельности;
- увеличение интенсивности работы, связанной с обслуживанием обучающихся на платной основе;
- успешное выступление студентов на региональных всероссийских и международных студенческих конкурсах (олимпиадах, соревнованиях);
- изобретательность и рационализаторство (получение патента, свидетельства);
- вклад в развитие учебно-методической и научной деятельности, культурно-воспитательную работу и развитие материально-технической базы университета;
- разработку нормативно-правовых документов БашГУ (устав, положений, инструкций, продление аккредитации, лицензии и т.д.);
- работы, связанные с внедрением новых методов и методик преподавания отдельных дисциплин или предметов;
- работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников подразделения;
- досрочное выполнение объемов текущего и капитального ремонта объектов;
- по итогам работы за квартал, календарный год, учебный год;
- качество работы и высокий профессионализм;
- за профессионализм, оперативность при выполнении должностных обязанностей;
- качественное выполнение дополнительного объема работы;
- интенсивность труда при выполнении особо важного или сложного вида работ;
- за качественное выполнение конкретного объема работы, выполняемой по заданию ректората;



- качественное выполнение иных отдельных видов работ;
- качественное выполнение работ или интенсивность труда, связанных с внедрением новой техники и новых технологий;
- по результатам проведённых государственными органами проверок;
- иные основания, направленные на улучшение качества выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника.

2.6.8. Основанием установления любой стимулирующей надбавки является мотивированное представление курирующего проректора с визой начальника ФЭУ (на предмет наличия средств для выплаты надбавки). Если структурное подразделение находится в прямом подчинении ректору, представление на стимулирующие выплаты готовит руководитель структурного подразделения и визирует у начальника ФЭУ. Надбавки (доплаты) могут быть отменены или изменены их размеры при уменьшении объема работы, ухудшении показателей в работе по установленным критериям, позволяющим оценить результативность и качество работы. При наличии неснятого дисциплинарного взыскания стимулирующие надбавки по представлению руководителя структурного подразделения могут быть отменены или уменьшены.

2.6.9. Премияльные выплаты производятся в соответствии с п.4.6 настоящего Положения.

## **2.7. Оплата труда работников из средств, поступивших от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности**

2.7.1. Порядок оплаты труда, установленный в БашГУ для работников, заработная плата которых финансируется за счет субсидий из федерального бюджета, предоставленных университету на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг (выполнением работ), полностью распространяется на работников, заработная плата которых финансируется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.7.2. За счет средств от приносящей доход деятельности могут начисляться и выплачиваться:

- заработная плата профессорско-преподавательскому составу, установленная по штатному расписанию или в виде почасовой оплаты;
- заработная плата административно-хозяйственного (управленческого), учебно-вспомогательного и иного (прочего обслуживающего) персонала;
- компенсационные и стимулирующие надбавки (доплаты) согласно утверждённым перечням видов выплат компенсационного и стимулирующего характера (см. п. 2.5 и 2.6).

### **3. Порядок и условия оплаты труда по профессиональным квалификационным группам должностей, утверждённым в БашГУ.**

#### **3.1. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава**

3.1.1. Группы должностей профессорско-преподавательского состава (далее ППС) подразделяются на квалификационные уровни в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22.05.2008г. №11725).

3.1.2. Распределение должностей ППС по квалификационным уровням в БашГУ приведено в Приложении 1 к настоящему Положению.

Фонд оплаты труда ППС формируется за счёт соответствующих источников финансирования (субсидий из федерального бюджета, ПДД) на основании штатного расписания.

3.1.3. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 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».

3.1.4. В оклад (должностной оклад) по должностям ППС работников включаются размеры надбавок за учёные степени и должности, а также размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.1.5. Работникам из числа ППС может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу принимается ректором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц,

квартал, полугодие, год). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 5.

3.1.7. Работники из числа ППС могут выполнять учебную нагрузку на условиях почасовой оплаты труда. Размеры ставок почасовой оплаты труда ППС утверждаются приказом ректора.

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

3.1.9. С учётом условий труда ППС устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с перечнем и критериями, которые предусмотрены настоящим Положением, а также премиальные выплаты.

3.1.10. Работникам, относящимся к ППС, стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам оценки эффективности исполнения ими трудовых обязанностей на основании эффективного контракта.

3.1.10.1. **Эффективный контракт** – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки

3.1.10.2. **Показатель эффективности деятельности ППС** – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения ППС своих трудовых (должностных) обязанностей.

Показатели эффективности деятельности ППС подразделяются на базовые и дополнительные.

**Базовые показатели** эффективности деятельности ППС отражают качество и результативность работника при выполнении должностных обязанностей в установленном трудовым договором (эффективным контрактом) объеме.

**Дополнительные показатели** применяются для оценки эффективности деятельности ППС с целью назначения стимулирующей выплаты.

3.1.10.3. **Плановое значение выполнения преподавателем базовых показателей эффективности деятельности ППС** – установленный необходимый процент от максимально возможного количества базовых показателей, гарантирующий признание деятельности преподавателя эффективной, а преподавателя – соблюдающим условия эффективного контракта.

Плановое значение выполнения преподавателем базовых показателей эффективности деятельности ППС ежегодно устанавливается приказом ректора университета на основании решения Ученого совета университета и может быть дифференцировано для различных структурных подразделений.

**3.1.10.4. Цена балла для назначения стимулирующих выплат** – выраженное в рублях значение 1 балла, рассчитываемое как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат по итогам оценки выполнения дополнительных показателей эффективности деятельности ППС, к общей сумме баллов, набранных преподавателями по итогам оценки выполнения дополнительных показателей эффективности деятельности ППС.

При расчете показателя учитываются только баллы, набранные преподавателями, достигшими планового значения выполнения базовых показателей эффективности деятельности ППС.

**3.1.10.5. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора** заключаются с работником Университета, для которого:

- замещаемая должность относится к ППС и является основным местом работы в БашГУ;

- замещаемая должность относится к ППС и является внутренним совместительством.

При этом данную должность работник занимает по результатам избрания по конкурсу (выборов), а должность по основному месту работы не относится к ППС.

**3.1.11. Достижение** сотрудником установленных плановых значений базовых показателей оценки эффективности деятельности дает ему право на назначение ежемесячной стимулирующей выплаты на срок и в размере, регламентированном настоящим Положением и приказами ректора.

Сотрудникам, не обеспечившим выполнение базовых показателей на нормативном уровне, стимулирующая выплата не назначается.

**3.1.12. Дополнительные показатели эффективности** различаются для деканов факультетов (директоров институтов), заведующих кафедрой и ППС (профессоров, доцентов, старших преподавателей и ассистентов).

Оценка эффективности деятельности декана факультета (директора института), заведующего кафедрой производится по совокупности показателей, характеризующих эффективность административно-управленческой деятельности.

Дополнительные показатели эффективности деканов факультетов (директоров институтов) формируются в виде системы измеримых целей факультетов (институтов).

Значения дополнительных показателей эффективности могут задаваться индивидуально для каждого факультета (института) на следующий учебный год распоряжением ректора БашГУ.

Дополнительные показатели эффективности заведующих кафедрой формируются в виде системы измеримых целей кафедр и могут задаваться индивидуально для каждой кафедры на следующий учебный год распоряжением ректора по предложению деканата факультета (института).

Дополнительные показатели эффективности профессоров, доцентов, старших преподавателей и ассистентов устанавливаются индивидуально с учётом достижения поставленных целей деятельности структурного подразделения.

3.1.13. В качестве источников информации для расчета фактических значений базовых и дополнительных показателей эффективности деятельности ППС выступают:

-справки структурных подразделений университета, должностных лиц, руководителей научных и творческих коллективов;

-копии документов, подтверждающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;

- скриншоты с официальных сайтов.

Указание на источники информации для расчета конкретных показателей обязательно для каждого преподавателя.

3.1.14. Обязанности по сбору и обработке информации, расчету показателей и их представлению по установленной форме, контролю за своевременностью, полнотой и объективностью исходной информации и рассчитанных показателей возлагаются на преподавателей, заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов, учебно-методическое управление.

3.1.15. Все показатели для оценки эффективности деятельности, в зависимости от источника их формирования, подразделяются на 2 группы:

**1) показатели, формируемые ответственными должностными лицами общеуниверситетских структурных подразделений.** Источником информации служат данные, аккумулируемые в соответствующих структурных подразделениях. Расчет итоговых показателей производится либо непосредственно ответственными работниками структурного подразделения, либо преподавателями на основании данных, предоставленных работниками ответственного структурного подразделения;

**2) показатели, формируемые преподавателем.** Источником информации служат данные, собираемые самим преподавателем. Расчет показателей производится путем заполнения электронных (бумажных) форм с прикреплением файлов (ксерокопий) подтверждающих документов.



Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

Должностные лица, осуществляющие контроль за достоверностью информации, имеют право запрашивать информацию, необходимую для подтверждения расчета показателя.

Отказ преподавателя в предоставлении запрашиваемой информации дает основания для признания ее недостоверной.

Преподаватель, представивший недостоверную информацию, исключается из числа лиц, подлежащих материальному стимулированию по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей, независимо от причины, вызвавшей недостоверность информации.

Данные по выполнению базовых и дополнительных показателей собираются учебно-методическим управлением в конце декабря за прошедший календарный год, в течение января создается сводный отчет БашГУ, который **утверждается/корректируется** комиссией по реализации эффективного контракта, затем вычисляется размер индивидуальных стимулирующих выплат.

Информация, не представленная преподавателем в установленный срок без уважительной причины, для расчета показателей не принимается.

В случае невозможности представления информации преподавателем в установленный срок по уважительной причине (болезнь, длительная командировка и др.), информация должна быть представлена руководителем структурного подразделения (деканом/директором или заведующим кафедрой).

3.1.16. Оценка эффективности исполнения работником своих должностных (трудовых) обязанностей включает сравнение фактических значений базовых показателей по каждому преподавателю с плановыми значениями и подсчет баллов по дополнительным показателям оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава с целью установления стимулирующих выплат.

Обязанность по организации сравнения возлагается на учебно-методическое управление.

Работа по сравнению фактических значений базовых показателей по каждому преподавателю с плановыми значениями базовых показателей должна быть завершена не позднее 10 февраля года, следующего за отчетным календарным годом.

В том случае, если фактический уровень выполнения преподавателем базовых показателей эффективности деятельности ППС ниже планового значения, оценка эффективности его деятельности завершается.

Если фактический уровень выполнения преподавателем базовых показателей эффективности деятельности ППС равен плановому значению либо превышает его, деятельность преподавателя признается эффективной, и производится подсчет суммы баллов по дополнительным показателям оценки эффективности деятельности ППС с целью назначения преподавателю стимулирующих выплат.

Обязанность по подсчету суммы баллов по дополнительным показателям оценки эффективности деятельности ППС возлагается на преподавателей; по проверке правильности заполнения и объективностью исходной информации – на заведующих кафедрами, деканов факультетов, директоров институтов, по контролю корректности заполнения – на учебно-методическое управление, комиссию по реализации эффективного контракта.

Работа по подсчету суммы баллов по дополнительным показателям должна быть завершена не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным календарным годом.

3.1.17. Размер стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей определяется как произведение цены балла на сумму баллов по дополнительным показателям, набранных работником.

Обязанность по расчету цены балла и размера стимулирующей выплаты возлагается на финансово-экономическое управление.

Подготовленный расчет стимулирующих выплат по преподавателям передается ежемесячно на утверждение ректору университета. После утверждения ректором расчета стимулирующих выплат, финансово-экономическим управлением на рассмотрение вносится приказ о назначении стимулирующих выплат работникам, относящимся к ППС, по результатам оценки эффективности исполнения ими трудовых обязанностей в рамках эффективного контракта.

3.1.18. Стимулирующие выплаты работникам, относящимся к ППС, по результатам оценки эффективности исполнения ими трудовых обязанностей в рамках эффективного контракта назначаются ежемесячно в период с 01 февраля по 30 июня текущего года и с 01 сентября текущего года по 31 января следующего года.

3.1.19. Иные условия оплаты труда работников категории ППС (в том числе другие виды стимулирующих выплат), регулируются настоящим Положением.

## **3.2. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

3.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала подразделяется на три уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 5.05. 2008г. №217н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22.05.2008г. №11725).

3.2.2. Распределение должностей работников учебно-вспомогательного персонала по квалификационным уровням приведено в Приложении 2 к настоящему Положению.

3.2.3. Работникам учебно-вспомогательного персонала могут быть установлены:

- повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;

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

Размер (оклада) должностного оклада, полученный с применением повышающего коэффициента, указывается в штатном расписании.

3.2.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 3.

3.2.6. С учетом условий труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными настоящим Положением, а также премиальные выплаты.

### **3.3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений**

3.3.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 5.05.2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 22.05.2008г. №11725).

3.3.2. Распределение должностей руководителей структурных подразделений по квалификационным уровням приведено в Приложении 3 к настоящему Положению.

3.3.3. Руководителям структурных подразделений могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

Размер (оклада) должностного оклада, полученный с применением повышающего коэффициента, указывается в штатном расписании.

3.3.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 5.

3.3.6. С учетом условий труда руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными настоящим Положением, а также премиальные выплаты.

#### **3.4. Порядок и условия оплаты труда работников санатория-профилактория**

3.4.1. Должности медицинских работников подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2008г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован в Минюсте РФ 27.09.2007г. №10189).

3.4.2. Распределение должностей медицинских работников по квалификационным уровням приведено в Приложении 4 к настоящему Положению.

3.4.3. Медицинским работникам могут быть установлены следующие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности с учетом квалификационной категории;

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

Размер (оклада) должностного оклада, полученный с применением повышающего коэффициента, указывается в штатном расписании.

3.4.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 3.

3.4.6. С учетом условий труда медицинскому персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными настоящим Положением, а также премиальные выплаты.

### **3.5. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии**

3.5.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии подразделяются на четыре профессиональные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессионально квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 27.09.2007г. №10222) и приказом от 14 марта 2008 года №121н «Об утверждении профессионально квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован в Минюсте РФ 03.04.2008г. №11452).

3.5.2. Распределение должностей работников культуры, искусства и кинематографии по квалификационным уровням приведено в Приложении 5 к настоящему Положению.

3.5.3. Работникам культуры, искусства и кинематографии могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

Размер (оклада) должностного оклада, полученный с применением повышающего коэффициента, указывается в штатном расписании.

3.5.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 3,5.

3.5.6. С учетом условий труда работникам культуры, искусства и кинематографии устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными настоящим Положением, а также премиальные выплаты.

### **3.6. Порядок и условия оплаты труда работников печатных средств массовой информации**

3.6.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации подразделяются на четыре уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008г. №342н (зарегистрирован в Минюсте РФ 31.07.2008г. №12046).

3.6.2. Распределение должностей работников печатных средств массовой информации по квалификационным уровням приведено в Приложении 6 к настоящему Положению.

3.6.3. Работникам печатных средств массовой информации могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

Размер (оклада) должностного оклада, полученный с применением повышающего коэффициента, указывается в штатном расписании.

3.6.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональный повышающий



коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 3.

3.6.6. С учетом условий труда работникам печатных средств массовой информации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными настоящим Положением, а также премиальные выплаты.

### **3.7. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

3.7.1. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих подразделяются на четыре квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18.06.2008г. №11858).

3.7.2. Распределение должностей служащих по квалификационным уровням приведено в Приложении 7 к настоящему Положению.

3.7.3. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности;

-персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

Размер (оклада) должностного оклада, полученный с применением повышающего коэффициента, указывается в штатном расписании.

3.7.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 5.

3.7.6. С учетом условий труда служащих устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными настоящим Положением, а также премиальные выплаты.

### **3.8. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих**

3.8.1. Базовые размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих устанавливаются на основе отнесения должностей от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утверждённым Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте РФ 23.06.2008г. №11861). Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих подразделяется на два уровня.

3.8.2. Распределение должностей рабочих по квалификационным уровням приведено в Приложении 8 к настоящему Положению.

3.8.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к базовому окладу;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

Размер (оклада) должностного оклада, полученный с применением повышающего коэффициента, указывается в штатном расписании.

3.8.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 3.

3.8.6. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными настоящим Положением, а также премиальные выплаты.

### **3.9. Порядок и условия оплаты труда работников образования**

3.9.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются на четыре уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н (зарегистрирован в Минюсте РФ 22.05.2008г. №11731).

3.9.2. Распределение должностей работников образования по квалификационным уровням приведено в Приложении 9 к настоящему Положению.

3.9.3. Работникам образования могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

Размер (оклада) должностного оклада, полученный с применением повышающего коэффициента, указывается в штатном расписании.

3.9.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 3,5.

3.9.6. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными настоящим Положением, а также премиальные выплаты.

### **3.10. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок**

3.10.1. Группа должностей работников сферы научных исследований и разработок подразделяется на 5 квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте РФ 18.07.2008г. №12001).

3.10.2. Распределение должностей работников научных исследований и разработок по квалификационным уровням приведено в Приложении 10 к настоящему Положению.

3.10.3. Работникам сферы научных исследований и разработок могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к базовому окладу по занимаемой должности.
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

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

3.10.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определённый период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 5,0.

3.10.6. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными настоящим Положением, а также премиальные выплаты.

3.10.7. Перечень показателей премирования работников сферы научных исследований и разработок (Приложение 17) формируется на календарный год с учетом приоритетов развития Университета и утверждается приказом ректора.

3.10.8. Утвержденные показатели премирования являются обязательным условием трудового договора с работниками сферы научных исследований и разработок для следующих должностей по основному месту работы:

- младший научный сотрудник;
- научный сотрудник;
- старший научный сотрудник;
- ведущий научный сотрудник;
- главный научный сотрудник;

- руководители научных подразделений (директор центра, заведующий лабораторией/ сектором/ отделом).

3.10.9. Не допускается вносить изменения в показатели премирования, внесенные в трудовой договор работника, в течение отчетного периода.

3.10.10. В срок до 20 января года, следующего за отчетным, научные работники предоставляют руководителям научных подразделений документы, подтверждающие факт выполнения показателей премирования.

3.10.11. В срок до 10 февраля года, следующего за отчетным, руководитель научного подразделения, на основании полученных от научных работников документов, заполняет «Отчет о выполнении показателей премирования за год» (Приложение 16) по подчиненным подразделениям и передает его на согласование в научно-исследовательский сектор.

3.10.12. Начальник НИС в течение 5 рабочих дней согласовывает Отчеты о выполнении показателей и передает на утверждение проректору по научной и инновационной работе.

3.10.13. В срок до 15 марта года, следующего за отчетным, на основании утвержденных проректором по научной работе Отчетов о выполнении показателей, НИС осуществляет расчет итогового количества баллов по каждому работнику и доводит его до ПФО ФЭУ.

3.10.14. Стоимость (в рублях) одного балла для установления премии зависит от размера премиального фонда, утвержденного приказом ректора на календарный год.

3.10.15. Стоимость одного балла определяется ПФО ФЭУ путем деления суммы премиального фонда (в рублях) на сумму баллов, полученную всеми научными работниками за календарный год, и передается научно-исследовательскому сектору в срок до 20 марта года, следующего за отчетным.

3.10.16. В срок до 31 марта года, следующего за отчетным, НИС производит расчет размера премиальных выплат по каждому работнику и передает сводные ведомости премирования на согласование и утверждение проректору по научной и инновационной работе.

3.10.17. Премия работника в денежном выражении определяется путем умножения числа баллов полученных по результатам выполнения показателей за год на денежную сумму, приходящуюся на один балл.

3.10.18. Утвержденные проректором по научной и инновационной работе сводные ведомости премирования НИС передает в отдел кадров для формирования приказов для начисления премии научным работникам.

3.10.19. При заключении двух и более трудовых договоров на выполнение трудовой функции по научным должностям в БашГУ, подведение итогов выполнения показателей премирования за отчетный год и выплата премии осуществляется в рамках одного трудового договора по выбору работника.

3.10.20. Премия выплачивается за счет соответствующих источников финансирования пропорционально занимаемой ставке.

3.10.21. Премия научным работникам не начисляется в следующих случаях:

- прекращение трудового договора по любым основаниям до окончания отчетного года (до 31 декабря);
- отсутствие информации о работнике в Отчете о выполнении показателей;
- несоблюдение установленного срока предоставления расчета итогового количества баллов по каждому работнику в ПФО ФЭУ.

### **3.11. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера**

3.11.1. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера регламентируются Приказом Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 5.05.2008 №11624).

3.11.2. Заработная плата ректора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также премиальных выплат.

3.11.3. Размер должностного оклада руководителя федерального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости федерального учреждения (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008 N 167н (ред. от 24.10.2008) "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения", в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 N 20)

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники основного персонала учреждения), и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

(Приказ Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008 N 167н (ред. от 24.10.2008) "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 05.05.2008 N 11624, в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 24.10.2008 N 589н)



3.11.4. Выплаты стимулирующего характера ректору устанавливаются Минобрнауки России (далее Учредитель). Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого приказом Минздравсоцразвития РФ, согласно разделу 2.5 настоящего Положения.

3.11.5. Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности БашГУ в соответствии с целевыми показателями эффективности работы университета, установленных приказом Минобрнауки России от 24.03.2020 № 475 (ред. от 22.10.2020) «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений».

3.11.6. Порядок, критерии и размеры премиальных выплат ректору устанавливаются Учредителем.

3.11.7. Должностные оклады проректоров, главного бухгалтера, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

3.11.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также премиальные выплаты проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются ректором в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными настоящим Положением.

3.11.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено соответствующими нормативными актами.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

##### **4.1. Формирование штатного расписания.**

1. Штатное расписание БашГУ ежегодно утверждается ректором.
2. Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).
3. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
4. Штатное расписание включает в себя должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав (ППС), научные работники), учебно-вспомогательного персонала (УВП), административно-управленческого (АУП), инженерно-технического персонала, обслуживающего персонала и охраны (АХП)).
5. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям университета в соответствии с Уставом БашГУ.

6. Штатное расписание ППС формируется в соответствии со структурой университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

7. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности: декан факультета (директор института), заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент.

8. Штатные расписания по всем категориям персонала утверждаются ректором:

- ППС на учебный год с 1 сентября, прочих категорий персонала на календарный год с 1 января текущего года. Изменения к штатному расписанию вносятся на основании приказов по университету и (или) служебных записок с положительной резолюцией ректора.

#### **4.2. Почасовая оплата труда**

Порядок почасовой оплаты установлен в соответствии с Положением о почасовой оплате труда, принятым Учёным советом БашГУ и утверждённым ректором.

#### **4.3. Порядок и условия совместительства**

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени работника (нормы рабочего времени иного учетного периода).

Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

#### **4.4. Оплата труда на основе трудовых договоров**

##### **Порядок заключения договоров**

Соглашение сторон о выполнении определенной работы могут быть оформлены трудовым договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику, работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

*Содержание трудового договора* должен соответствовать требованиям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

*Срок трудового договора*

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

#### *Срочный трудовой договор*

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с

заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

-с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

-с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

-для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

-в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

-с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

-с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

-в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

*По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:*

-с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
  - с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
  - с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

*Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором*

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### **4.5. Оплата труда при суммированном учёте рабочего времени.**

Для работников, условия труда которых отклоняются от нормальных (работа по выходным и нерабочим праздничным дням, работа в ночное время, сверхурочная работа и др.), оплата труда может производиться в соответствии с Положением о суммированном учёте рабочего времени. Положение об оплате труда по суммированному учёту времени вводится решением Учёного совета БашГУ и утверждается приказом ректора.

#### **4.6. Премирование работников**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Премирование осуществляется в пределах предоставленных субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- проректоров, главного бухгалтера, начальников управлений и отделов, иных работников, непосредственно подчиненных ректору - по решению ректора;



- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по мотивированному представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Премирование работников осуществляется по результатам работы, для обеспечения которой предназначен используемый источник. Премияльный фонд распределяется между работниками в соответствии с вкладом каждой категории работников в итоговые показатели деятельности университета.

3. Премирование работников предусматривает дифференцированный подход к поощрению трудовых коллективов, работников в зависимости от специфики выполняемой ими деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (месяц, квартал, полугодие, год);

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение плановых мероприятий БашГУ;

своевременное и качественное выполнение порученной работы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

результаты ревизий, проверок, внутреннего контроля.

6. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальными размерами премия не ограничена.

7. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно при поощрении правительственными наградами РФ и РБ, присвоении почетных званий РФ и РБ и при награждении особыми знаками отличия РФ, награждении орденами и медалями РФ (по одному из указанных оснований);

8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

9. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам по следующим критериям:

интенсивность труда;

напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

специальный режим работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

#### **4.7. Материальная помощь, оказываемая работникам БашГУ**

Материальная помощь является одним из видов материальной и социальной поддержки работников. Материальная помощь выплачивается за счёт средств соответствующих источников финансирования. Материальная помощь работникам БашГУ оказывается в соответствии с Коллективным договором БашГУ (гл.VI Социальные гарантии, льготы), Положением о выплате материальной помощи работникам Башкирского государственного университета.

## **5. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа БашГУ**

### **5.1. Основные условия оплаты труда**

1. **Фонд оплаты труда** работников колледжа формируется на календарный год исходя из объёма субсидий из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Применяются следующие формы оплаты труда:

- оплата труда в соответствии со штатным расписанием
- оплата труда по трудовым договорам
- оплата труда по договорам гражданско-правового характера
- почасовая оплата труда педагогических работников
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера

2. БашГУ в соответствии с действующим законодательством и утверждённым Уставом в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат всех категорий работников Колледжа в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Размеры должностных окладов, доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням с учетом нормы часов рабочего времени из расчёта занятости в течение учётного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми РФ, локальными нормативными актами БашГУ.

5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения базового размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

6. Размер повышающего коэффициента к базовому окладу устанавливается на основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Размеры повышающих коэффициентов по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, учтённых в штатном расписании БашГУ по квалификационным уровням ПКГ в соответствии с уставной деятельностью.

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

7. Базовые размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности работников образования и руководителей структурных подразделений, устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н (см. Приложение 9).

8. Базовые размеры окладов (ставок) работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. №247н (см. Приложение 7).

9. Базовые размеры окладов (ставок) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются по соответствующим ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. №248н (см. Приложение 8).

10. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда в соответствии с Положением о почасовой оплате труда.

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

1. Работникам Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с п.2.5 настоящего Положения.

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

1. Преподавателям колледжа устанавливаются следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- а) за квалификационную категорию в % от должностного оклада
  - 15% - при наличии высшей квалификационной категории;
  - 10% - при наличии первой квалификационной категории;
  - 5% - при наличии второй квалификационной категории.

б) напряжённость труда – 15% от должностного оклада.

2. В целях поощрения работников в колледже устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Перечнем примерных показателей стимулирования работников (п.2.6 настоящего Положения).

3. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4. Работникам колледжа может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов (за работу в группах повышенного образовательного уровня, классное руководство, руководство предметно (цикловой) комиссией (ПЦК), проверка письменных работ). Размер повышающего коэффициента – до 3,0. Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Стимулирующая надбавка за **качество выполнения работ** – устанавливается педагогическим работникам колледжа, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер стимулирующей надбавки:

- до 10% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

- до 5% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

- награжденным почетным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования России» по профилю деятельности колледжа или преподаваемых дисциплин в размере 1100 рублей. При наличии двух и более почетных званий, государственных наград стимулирующая надбавка может устанавливаться по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

6. Установление и выплаты стимулирующих надбавок производятся в пределах средств, направленных на оплату труда:

- заведующего и иных работников, подчиненных ректору непосредственно - по решению ректора;

- остальных работников - по представлению директора (заведующего) колледжа, согласованного финансово-экономическим управлением и утвержденного приказом ректора.

#### **5.4. Порядок и условия премирования работников колледжа**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818, могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премияльные выплаты производятся в соответствии с п.4.6 настоящего Положения.

#### **5.5. Другие вопросы оплаты труда в Колледже**

1. Штатное расписание преподавателей колледжа утверждается ректором на учебный год с 1 сентября текущего года.
2. Штатное расписание прочих категорий персонала колледжа включает в себя должности работников образования, учебно-вспомогательного персонала (УВП), административно-управленческого (АУП), обслуживающего персонала и охраны (АХП), утверждается ректором на календарный год с 1 января текущего года.
3. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 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».
5. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других

конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6. Работники, состоящие в штате колледжа могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год.

## **6. Порядок принятия, изменения и приостановления действия Положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда действительно до принятия локальных нормативных документов, регламентирующих иной порядок оплаты труда, установления и снятия поощрительных надбавок и других выплат стимулирующего характера.

2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения.

3. При отсутствии или недостатке соответствующих средств на оплату труда за счёт средств субсидии из федерального бюджета, от платной образовательной и иной приносящей доход деятельности, стимулирующие выплаты, устанавливаемые согласно п.2.6 настоящего или надбавки за счёт отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определённый срок приказом ректора или решением Учёного совета, о чём работник должен быть предупреждён в установленном законодательством порядке.



## Перечень оснований для назначения стимулирующих выплат работникам БашГУ

Показатели	Критерии	Оценка работы
Интенсивность и высокие результаты работы	- за внедрение новых методов и разработок в образовательный и научно-исследовательский процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ в образовании и при продвижении научных исследований и их результативность;	Установление выплаты на определенный срок(месяц, квартал, год) или на постоянной основе в %% к окладу или в абсолютных размерах
	- за достижение студентами высоких показателей по успеваемости;	
	- за подготовку призёров олимпиад, смотров, конкурсов и др.;	
	- участие в реализации программ непрерывного профессионального образования;	
	- за инициативу, творчество и применение в работе форм и методов организации труда;	
	- соблюдение установленных сроков выполнения работ, составления отчетности, соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам;	
	- за выполнение важных и особо важных работ (направленных на выполнение показателей по аккредитации и показателей эффективности работы БашГУ и его подразделений);	
	- участие в научно-исследовательской работе;	
	- за сложность выполняемой работы;	
	- за сложность и напряжённость работы, включая высокий уровень исполнительской дисциплины;	
	- за интенсивность труда;	
	- за интенсивность труда в связи с увеличением объёма работы по основной должности или за	

	дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника (на временной основе до проведения выборов в уставном порядке):	
	- в должности директора (Институт права, Институт истории и государственного управления, Институт экономики, финансов и бизнеса, Физико-технический институт)	17 000 рублей
	- в должности декана	12 000 рублей
	- в должности заведующего кафедрой	
	До 10 ставок ППС	3 000 рублей
	Свыше 10 ставок ППС	6 000 рублей
	- за интенсивность труда в должности:	
	зам. деканов по учебной работе,	24 %
	зам. деканов по воспитательной работе,	20%
	зам. деканов по научной работе	20%
	зам. директора по трудоустройству	8 000 рублей
	зам. декана по трудоустройству	6 000 рублей
	зам. директора по профориентации и трудоустройству	12 000 рублей
	зам. декана по профориентации и трудоустройству	10 000 рублей
	- за результативность в методической работе (участие в конференциях, семинарах и т.п.);	
	- за организацию участия БашГУ в выполнении целевых федеральных и их реализацию;	
	- за руководство аспирантами, соискателями, докторантами, магистрантами и студентами при выполнении НИРС;	
	- за особый режим работы;	
	- работа по оснащению, ремонту, монтажу учебного и хозяйственного оборудования	
	- за использование иностранного языка в работе работниками библиотеки	15% от оклада
	- за полную индивидуальную материальную ответственность	5% от оклада
	- за выслугу лет работникам	

	библиотеки при наличии стажа работы:	
	от 5 до 10 лет	20% от оклада
	от 10 до 15 лет	25% от оклада
	от 15 до 20 лет	35% от оклада
	Свыше 20 лет	40% от оклада
	- за знание 2-х и более иностранных языков и его ежедневное практическое использование в работе;	20% от оклада
	- иные основания, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника (при назначении надбавки указываются конкретные выполняемые работы или иные причины её установления)	
Качественное и оперативное выполнение работ	При условии качественного выполнения своих должностных обязанностей работникам награжденным:	
	- нагрудным знаком «Почётный работник Высшего профессионального образования РФ», «Почётный работник сферы образования РФ»	
	профессор	1500 руб.
	доцент	1200 руб.
	старший преподаватель, преподаватель	1100 руб.
	работникам из числа АУП, УВП, АХП	13% от оклада
	- досрочное и качественное выполнение порученного объёма работ, связанного с обеспечением учебного процесса;	Установление выплаты на определенный срок или на постоянной основе (месяц, квартал, год) в % к окладу или в абсолютных размерах
	- за проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью БашГУ;	
	- за обеспечение безаварийной, бесперебойной работы инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения;	
	- образцовое выполнение должностных обязанностей;	
	- за сложность выполняемой	

<p>работы; за сложность и напряжённость работы, включая высокий уровень исполнительской дисциплины;</p> <p>- за выполнение важных и особо важных работ;</p> <p>- профессионализм и качество работы;</p>	
<p>- за классность водителям автомобилей:</p> <p>1 класс</p>	25% от оклада
<p>2 класс</p>	10% от оклада
<p>- качество подготовки специалистов;</p> <p>- качественное и оперативное выполнение работ, а также дополнительных видов работ;</p> <p>- высокий профессионализм;</p> <p>- профессионализм и качество работы;</p> <p>- высокий показатель успеваемости обучающихся;</p> <p>- качество выполняемой работы</p> <p>- участие в научно-исследовательской работе;</p> <p>- проведение фундаментальных исследований;</p> <p>- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;</p> <p>- достижение успехов в воспитательной работе;</p> <p>- опыт практической работы;</p> <p>- ответственность за принимаемые решения;</p> <p>- инновация устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;</p> <p>- повышение научной квалификации.</p> <p>- внедрение авторских программ;</p> <p>- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;</p> <p>- за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по направлению своей деятельности;</p> <p>- за издание учебника или учебного пособия с грифом</p>	Установление выплат на определенный срок или на постоянной основе (месяц, квартал, год) в % к окладу или в абсолютных размерах

	<p>УМУ и других грифов федеральных органов исполнительной власти;</p> <p>- за издание научной монографии в центральном издательстве;</p> <p>- за публикацию в средствах массовой информации результатов научных и научно-технических исследований;</p> <p>- за проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью БашГУ;</p> <p>- создание УМК, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные рецензии;</p> <p>- руководство курсовыми и дипломными работами (проектами);</p> <p>- подготовка кадров в соответствии с потребностями рынка;</p> <p>- организация работы по развитию учебно-материальной базы;</p>	
	<p>- за обучающихся, получивших положительные оценки не менее 75% от общего числа при прохождении промежуточной аттестации за курс обучения;</p> <p>- по результатам проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности;</p> <p>- соблюдение финансовой дисциплины.</p>	
Премииальные выплаты всем категориям	<p>- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)</p> <p>- качество выполняемых работ,</p>	Установление единовременной выплаты пропорционально

работников БашГУ	- за выполнение особо важных и срочных работ,	отработанному времени в % к окладу или в абсолютных размерах
	- за интенсивность и высокие результаты работы,	
	- за высокие достижения в труде	

Размеры окладов и стимулирующих выплат по должностям профессорско-преподавательского состава в соответствии с профессионально квалификационными группами установленными Приказом Минздравсоцразвития России № 217н от 05.05.2008 г.

Квалификационный уровень, ПКГ ППС и РСП	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с 01.01.2022 года
1	2	3	4
1	Ассистент, преподаватель с высшим образованием	1,00	24 000
	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	1,12	27 000
2	Старший преподаватель с высшим образованием	1,13	27 090
	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	1,25	30 090
3	Доцент	1,28	30 630
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	1,41	33 850
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	1,43	34 390
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	1,45	34 710
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук	1,61	38 680
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	1,62	39 010
4	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук	1,63	39 050
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	1,63	39 110
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	1,63	39 220
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук	1,79	42 980
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	1,80	43 310
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	1,81	43 520
5	<b>Заведующие кафедрами</b>		
	<b>Количество ставок до 10 ставок на кафедре</b>		
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	1,54	37 070
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	1,57	37 610
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	1,58	37 930
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук	1,75	41 900
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	1,76	42 220
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук	1,76	42 300
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	1,76	42 340
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	1,77	42 440

	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук	1,92	46 200
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	1,93	46 530
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	1,95	46 750
	<b>Количество ставок свыше 10 ставок на кафедре</b>		
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	1,68	40 300
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	1,70	40 830
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	1,71	41 150
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук	1,88	45 130
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	1,89	45 450
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук	1,90	45 500
5	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	1,90	45 560
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	1,90	45 660
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук	2,06	49 420
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	2,07	49 750
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	2,08	49 960
	<b>Декан</b>		
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	1,95	46 750
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	1,97	47 280
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	1,98	47 600
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук	2,15	51 580
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	2,16	51 900
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук	2,16	51 950
	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	2,17	52 010
6	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	2,17	52 110
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук	2,33	55 870
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	2,34	56 190
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	2,35	56 410
	<b>Директор (института)</b>		
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	2,17	52 110
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	2,19	52 650
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	2,21	52 970
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук	2,37	56 940



Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	2,38	57 270
Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук	2,39	57 300
Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	2,39	57 380
Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	2,40	57 490
Профессор, имеющий ученую степень доктора наук	2,55	61 250
Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	2,57	61 570
Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	2,57	61 780

Размер доплаты к должностному окладу	Наименование доплаты
20%	Заместитель декана по воспитательной работе
	Заместитель декана по научной работе
24%	Заместитель декана по учебной работе

Наименование должности	Размер установленной доплаты (устанавливается пропорционально занимаемой ставке - 0,25, 0,5, 0,75, 1ст.)
	<b>Нагрудный знак " Почетный работник ВПО РФ" "Почетный работник сферы образования"</b>
Старший преподаватель	1100,00
Доцент	1200,00
Профессор	1500,00

**На временной основе до проведения выборов в установленном порядке:**

	Наименование доплаты (устанавливается пропорционально занимаемой ставке - 0,25, 0,5, 0,75, 1ст.)	Сумма, руб.
до 10 ставок	За исполнение обязанностей заведующего кафедрой	3 000,00
свыше 10 ставок	За исполнение обязанностей заведующего кафедрой	6 000,00
	За исполнение обязанностей декана факультета	12 000,00
	За исполнение обязанностей должности директора института	17 000,00

Приложение № 2

Размер окладов по должностям работников учебно-вспомогательного персонала в соответствии с профессиональными квалификационными группами, установленными Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 217н

№/№	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с 01.01.2022 года
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников УВП</b>				
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>1,00</b>	<b>14 600</b>
1.	1	Учебный мастер	1,00	14 600
		Специалист по УМР		
	2	Учебный мастер II категории	1,08	15 700
		Специалист по УМР II категории		
	3	Учебный мастер I категории	1,18	17 200
		Специалист по УМР I категории		

Размеры окладов по должностям руководителей структурных подразделений в соответствии с профессиональными квалификационными группами, установленными Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н

Квалиф. уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с 01.01.2022 года
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>23 800</b>
1	Зам.зав.практикой, Зам.зав.лабораторией	1,00	23 800
	Заведующий(часть)		
	Начальник		
	Заведующий (РЦ содействия трудоустройству выпускников)		
	Заведующий (локальной сетью, вычислительной лаборатории, агробиостанции, дендрария) (Бирский филиал)		
	Заведующий (лабораторией, учебной лабораторией, кабинетом)		
	Руководитель (производственной практикой, производственного обучения, педагогической и производственной практик)		
	Зав.отделом аспирантуры (Бирский филиал)		
	Начальник (отдела) (головной вуз):		
	Отдел организации приема и профориентации		
	Помощник (руководителя)	1,03	24 550
	Помощник ректора		
	Помощник директора		
	Помощник проректора		
Помощник-референт ректора (проректора)			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>26 250</b>
2	Начальник (заведующий, директор, руководитель) кабинета, лаборатории, отдела (структур. подразделения реализующие образовательные программы)	1,00	26 250
	Заведующий (вивариум)	1,02	26 870
	Начальник		
	Начальник (ИЭФиБ)	1,11	29 050
	Заведующий (сектором)		
	Заведующий (отделом)		
Начальник (отдел подготовки кадров высшей квалификации)		29 930	
Начальник			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>29 400</b>
3	Зам. директора (по науке, инновациям, научной работе, воспитательной работе, социально-воспитательной работе, воспитательной работе и социальным вопросам, международной деятельности и связям с общественностью, информационным технологиям)	1,00	29 400

	Зам. начальника (УИТ)		
	Ученый секретарь		
	Начальник (РИЦ)		
	Зам. директора ( <i>учебной работе, учебно-методической работе</i> )		
	Первый зам. директора ( <i>по учебной работе института</i> )		
	Советник ректора	1,16	34 230
	Советник		
	<b>Начальник (управления) (головной вуз):</b>		
	Управление по воспитательной работе		
	Управление международного сотрудничества	1,24	36 400
	Управление информационных технологий		
	Управление стратегических коммуникаций		
	Учебно-методическое управление		
	Управление правового обеспечения и документооборота	1,37	40 200
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>43 520</b>
4	Начальник (ФЭУ)	1,00	43 520
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>43 520</b>
5	Руководители обособленных структурных подразделений	1,00	43 520
	Научный руководитель	1,00	43 520
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>65 010</b>
6	Директор (Стерлитамакского филиала)	1,00	65 010
	Директор (Сибайского филиала)	1,00	65 010
	Директор (Нефтекамского филиала)	1,00	65 010
	Директор (Бирский филиала)	1,00	65 010

Зам.директора <u>филиала</u> " -10 - 30% " от оклада директора филиала
Зам.начальника <u>управления</u> " -20% " от оклада начальника управления
Зам.начальника <u>отдела</u> " -15% " от оклада начальника отдела
Зам.директора <u>колледжа</u> " -10 - 30% " от оклада директора колледжа ( <b>филиал</b> )

Размеры окладов профессионально квалификационной группы должностей медицинских и фармацевтических работников, установленными приказом Минздравсоцразвития № 526 от 06.08.2007 г.

Квалиф. уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с 01.01.2022 года
<b>Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>13 890</b>
1	Санитарка	1,00	13 890
	Сестра-хозяйка		
<b>Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>22 720</b>
1		1,00	22 720
2	Медсестра	1,02	23 170
3	Медсестра (филиал)	1,00	22 720
	Фельдшер (филиал)	1,02	23 170
	Заведующий здравпунктом (филиал)	1,04	23 660
4		1,07	24 230
5	Биолог	1,09	24 840
<b>Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>37 180</b>
2	Врач	1,00	37 180
<b>Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием "</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>37 180</b>
1	Главный врач	1,00	37 180

Размеры окладов профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, установленными Приказом Минздравсоцразвития России № 121н от 14 марта 2008 г.

Квалиф. уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с 01.01.2022 года
<b>Профессиональная квалификационная группа "Профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого и второго уровня"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>13 890</b>
2	Оператор видеозаписи	1,00	13 890
<b>Размеры окладов должностей работников культуры, искусства и кинематографии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, установленными Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. № 570</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>14 300</b>
среднее звено	Руководитель кружка	1,00	14 300
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>16 400</b>
ведущее звено	Концертмейстер	1,00	16 400
	Звукооператор (филиал)		
	Хранитель фондов		
	Режиссер (звукорежиссер)	1,03	16 900
	Библиотекарь		
	Библиограф	1,05	17 220
	Библиотекарь II категории		
	Библиограф II категории		
	Режиссер II категории	1,07	17 550
	Балетмейстер		
	Библиотекарь I категории	1,09	17 880
	Библиограф I категории		
	Художественный руководитель		
	Ведущий библиотекарь	1,11	18 200
	Ведущий библиограф		
	Главный библиотекарь	1,11	18 200
Главный библиограф			
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии "</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>18 600</b>
руководящий	Зав.сектором	1,00	18 600
	Зам.зав.отделом(студ. клубом)		

состав	Зав.библиотекой(филиал)		
	Зав.библиотекой(филиал)	1,03	19 200
	Зав.отделом обслуживания библиотеки(филиал)		
	Зав.отделом комплектования и научной обработки литературы библиотеки(филиал)		
	Заведующий		
	Заместитель заведующего		
	Зав.сектором		
	Зав.отделом (студенческим клубом)		
	Зав.сектором	1,05	19 600
	Зав.музеем		
	Зам.зав.библиотекой (филиал)		
	Зав.отделом		
	Зав.библиотекой(филиал)	1,08	20 000
	Зав.музеем (головной вуз)	1,06	19 700

Размеры окладов профессионально квалификационной группы должностей работников печатных средств массовой информации, установленными Приказом Минздравсоцразвития № 342н от 18.07.2008 г.

Квалиф. уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с 01.01.2022 года
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>13 890</b>
1	Оператор компьютерного набора	1,00	13 890
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>14 000</b>
1	Корректор	1,00	14 000
	Младший специалист по работе с социальными медиа		
2	Корректор II категории	1,04	14 500
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>16 000</b>
1	Фотокорреспондент, корреспондент	1,00	16 000
	Редактор по выпуску (филиал)		
	Редактор		
	Контент-редактор		
	Зам.главного редактора		
2	Дизайнер (филиал)	1,06	16 900
	Дизайнер интерфейсов		
	Дизайнер-верстальщик		
	Специалист по связям с общественностью		
3	Фотокорреспондент II категории	1,12	17 900
	Корреспондент II категории		
	Редактор II категории		
4	Фотокорреспондент I категории	1,19	19 000
	Корреспондент I категории		
	Редактор I категории		
	Научный редактор	1,23	19 700
	Ведущий редактор		
<b>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>19 800</b>
1	Директор	1,00	19 800
2	Ответственный секретарь (НЖ"Вестник университета")	1,06	20 900
3	Главный редактор	1,09	21 500



Размеры окладов по ПКГ "Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих", установленными Приказом Минздравсоцразвития России № 247-н от 29.05.08г.

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с 01.01.2022 года
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>13 890</b>
1	Архивариус	1,00	13 890
	Секретарь		
	Паспортист		
	Кассир		
	Экспедитор		
	Администратор		
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	1,06	14 000
	Комендант		
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>14 000</b>
1	Лаборант	1,00	14 000
	Техник		
	Диспетчер		
	Делопроизводитель		
2	Администратор(столовая)	1,09	15 100
	Зав.архивом		
	Зав.хозяйством		
	Инструктор по спорту		
	Инспектор ГО и ЧС		
	Инспектор		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория (среднее проф.образование и стаж работы не менее 2-х лет)			
3	Зав.научным архивом	1,18	16 300
	Зав.производством (столовой)		
	Зав.канцелярией		
	Зав.складом		
	Шеф-повар		
	Агент по снабжению		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория (среднее проф.образование и стаж работы не менее 2-х лет)			

4	Зам.заведующего(музейный комплекс ИИГУ)	1,24	17 100
	Зав.общезитием		
	Зав.спортивным корпусом		
	Начальник (филиал)		
	Начальник гаража (филиал)		
	Зам.начальника (отд.трансп.обеспеч.)		
	Заведующая столовой		
	Мастер (участка (старший))		
	Заведующий участка(транспортного обслуживания, филиал)		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» (среднее профессиональное образование и стаж работы не менее 5-ти лет)		
5	Заведующий (сектор договорной и претензионной работы, музейный комплекс ИИГУ)	1,32	18 200
	Начальник (отд.трансп.обеспеч.)		
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>19 600</b>
1	Бухгалтер	1,00	19 600
	Бухгалтер - кассир		
	Документовед		
	Специалист		
	Психолог		
	Экономист		
	Инженер		
	Специалист-сметчик		
	Инженер-сметчик		
	Специалист по закупкам		
	Математик		
	Инженер-электроник		
	Инженер-теплотехник		
	Инженер-энергетик		
	Инженер-эколог		
	Инженер-программист		
	Инженер по противопожарной профилактике		
Специалист по кадрам			
Секретарь-референт			
Юрисконсульт			
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3-х лет)	1,08	21 200
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория (высшее профессиональное образование и стаж работы на должности II внутридолжностной категории не менее 3-х лет)	1,14	22 400

	Секретарь-референт (головной вуз)		
4	Ведущий инженер по охране труда ТБ (филиала)	1,22	23 900
	Ведущий специалист по мобилизационной подготовке (филиала)		
	Ведущий специалист по кадрам		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»(высшее профессиональное образование и стаж работы на должности I внутридолжностной категории не менее 3-х лет)		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»(высшее профессиональное образование и стаж работы на должности I внутридолжностной категории не менее 4-х лет)		
	Ведущий инженер по радиационной безопасности		
	Ведущий специалист по охране труда		
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5-и лет)		
5	Главные специалисты в отделах	1,32	25 800
	Главные специалисты отдела мобилизационной подготовки		
	Главный специалист (лаборатории по энергосбережению)		
	Главный юрист (филиал)		
	Консультант по закупкам		
	Помощник директора		
	Помощник директора по строительству		
	Начальник (котельной, филиал)		
	Начальник		
	Главный энергетик		
	Гл. инженер		
	Начальник		
	Зам. директора (МАГУ, НОЦ "Теологии", центра молекулярной медицины)		
	Зам. директора (по хозяйственной работе (ИП))		
	Зав.центром (ИЦ "Технопарк")		
	Зам. главного бухгалтера(филиал)		
	<b>Директор:</b>		
НОЦ "Теология"			
МАГУ			
ИЦ "Технопарк"			
Центр молекулярной медицины			
Учебно-научный геологический музей			
Центр космических услуг			
Главный бухгалтер (филиала)	1,59	31 200	
Зам. главного бухгалтера (головной вуз)	1,78	34 920	

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"					
Базовый оклад с 01 января 2022 года		27 800			
1	<b>Зам.начальника:(отдела)</b>	1,00	27 800		
	Проф.подготовки и переподготовки				
	Региональный центр тестирования граждан				
	Штаб ГО и ЧС				
	Зам.директора (библиотека) (головной вуз)				
	Начальник				
	<b>Начальник (отдела)(головной вуз):</b>				
	Отделы УИТ (головной вуз)				
	Начальники групп (ЦБ головной вуз)				
	Пресс-центр (отдел ), центр специальных проектов и PR-коммуникаций, медиацентр				
	Научно-инновационный центр (головной вуз)				
	Начальник (охраны труда ( головной вуз))				
	Начальник УМО (филиала)				
	Начальник (Профориентации, организации приема и содействия трудоустройству, КЦ, Научный отдел)				
2	Зам.начальника - гл.механик	1,05	29 100		
	Зам.начальника - гл.энергетик				
	<b>Заместитель директора:</b>				
	Руководитель (гр.режима секрет-и и секр.делопр.)				
	<b>Начальник (отдела)(головной вуз):</b>				
	Организации, сопровождения и информационно- аналитического мониторинга уч.процесса				
	Планирования, методического обеспечения и контроля учебного процесса				
	Развития информационных образовательных технологий				
	Отдел программ и проектов развития				
	Штаб ГО и ЧС				
	Мобилизационной подготовки				
	Проф.подготовки и переподготовки				
	Отделы ИНО				
	Начальник (ОК, филиал)				
	Начальник ( ПЭО, филиал)				
	Начальник ( ПФО, филиала)				
	Директор (библиотеки)			1,11	30 920
	Начальник (лаборатории по энергосбережению)			1,15	32 000
	<b>Директор (головной вуз):</b>				
Рекреационно - оздоровительный центр					
Студенческий городок	1,19	33 000			
Заведующий (сектор внутреннего контроля и аудита)					
Начальник (отдел управления имуществом комплексом (головной вуз)					
Начальник (головной вуз)					

	Начальник (ЭТО)		
	Начальник (правового обеспечения) (головной вуз)		
	Начальник (отдел закупок (головной вуз))		
	Начальник		
	Начальник (ПФО)	1,26	34 920
	Начальник (ОК)		
3	Директор (начальник, заведующий) обособленного структурного подразделения	1,20	33 400

Зам. начальника отдела "-15%" от оклада начальника отдела
Зам. начальника управления "-20%" от оклада начальника управления

Размеры окладов общепрофессиональных профессий рабочих в соответствии с профессиональными квалификационными группами, установленными Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с 01.01.2022 года
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>13 890</b>
1	Гардеробщик	1,00	13 890
	Грузчик		
	Дворник		
	Кастелянша , кладовщик		
	Кухонный рабочий		
	Киоскер		
	Лифтер		
	Мойщик посуды		
	Подсобный рабочий		
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
	Уборщик служебных помещений		
Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих			
2	Сторож	1,03	13 990
	Наименование профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"(старший по смене)		
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные, профессии рабочих второго уровня"</b>			
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>			<b>14 000</b>
1	Водитель автомобиля	1,08	14 000
	Повар, пекарь, кондитер, буфетчик		
	Сварщик		
	Токарь		
	Слесарь-сантехник		
	Маляр строительный		
	Плотник, столяр, бетонщик, каменщик, плиточник		
	Тракторист		
	Оператор котельной		
	Слесарь по ремонту и обслуживанию системы вентиляции и кондиционирования		
	Слесарь-наладчик швейного оборудования (филиала)		
	Электромонтер (филиала)		
	Электромонтажник-наладчик		

	Электромонтер по эксплуатации распределительных сетей		
	Высококвалифицированный рабочий		
	Наименование профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работников и профессий рабочих	1,11	14 440
2	Высококвалифицированный рабочий		
	Печатник плоской печати		
	Сварщик		
	Электромонтажник-наладчик вентиляционного оборудования и кондиционирования	1,15	15 000
	Электромонтер по ремонту и обслужив. электрооборудования		
	Высококвалифицированный рабочий		
	Наименование профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работников и профессий рабочих	1,19	15 530
3	Теплотехник		
	Высококвалифицированный рабочий		
	Наименование профессии рабочих по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работников и профессий рабочих	1,27	16 500
4	Высококвалифицированный рабочий		
	Наименование профессий рабочих, предусмотрены 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группой , выполняющих важные(особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.	1,38	18 000

Приложение № 9

Размеры окладов профессионально квалификационной группы должностей работников образования, в соответствии с профессионально квалификационными группами, установленными Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н

№/№	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с 01.01.2022 года
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогического персонала</b>				
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>				<b>16 700</b>
	1		1,00	16 700
	2	Педагог дополнительного образования	1,02	17 100
		Социальный педагог		
	3	Воспитатель	1,19	19 930
	4	Руководитель физического воспитания (филиал)	1,32	22 090
		Преподаватель (колледжа)		
<b>ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</b>				
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>				<b>21 400</b>
	2	Зав.сектором	1,00	21 400
		Зав. профориентационным центром, заведующий многофункциональным центром прикладных квалификаций		
		Зав.практикой(колледж)		
		Зав.отделением(колледж)		
		Заведующий УМО (колледж)		
		Зам.директора (заведующего) (колледжем)		
		Зам.зав.по учебной работе (колледж)	1,10	23 650
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>				<b>25 800</b>
	3	Директор (заведующий) (колледж)	1,00	25 800



ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок, установленными Приказом Минздравсоцразвития России № 305н от 03.07.2008 г.

Наименование ПКГ	Уровень	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Должностной оклад с 01.01.2022 года
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>					<b>14 900</b>
ПКГ должностей научно-технических работников Приказ Минздравсоцразвития № 305н от 03.07.07	2	4.1	Лаборант-исследователь	1,00	14 900
		4.2	Стажер-исследователь	1,02	15 150
<b>Базовый оклад с 01 января 2022 года</b>					<b>23 800</b>
ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений Приказ Минздравсоцразвития № 305н от 03.07.07	1	1.1	Младший научный сотрудник	1,00	23 800
		1.2	Младший научный сотрудник к.н.	1,03	24 600
		1.2.1	Заведующий	1,08	25 700
		1.3	Научный сотрудник	1,08	25 700
		1.4	Научный сотрудник к.н.	1,12	26 700
	2	2.1	Старший научный сотрудник	1,15	27 300
		2.2	Старший научный сотрудник к.н.	1,20	28 470
		2.3	Старший научный сотрудник д.н.	1,38	32 780
	3	3.1	Ведущий научный сотрудник к.н.	1,58	37 510
		3.2	Ведущий научный сотрудник д.н. (заведующий лабораторией)	1,75	41 690
	4	4.1	Главный научный сотрудник д.н. (заведующий лабораторией)	1,76	41 910
	5	5.1	Начальник	1,08	25 700
		5.2	Начальник НИУ	1,59	37 800

Приложение № 11

Отнесение должностей, не предусмотренных профессионально-квалификационными группами и квалификационными уровнями, к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням

№/№	Наименование должности	Приказ Минздравсоцразвити	ПКГ	Уровень/ группа	Квалификационный уровень/ группа
1	Режиссер (9 разряд)	Пр.570-н от 31.08.07г.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии	ведущее звено	
2	Режиссер(10разряд) 2 категории	Пр.570-н от 31.08.07г.			
3	Зав.музеем	Пр.570-н от 31.08.07г.		руководящий состав	
4	Зав.отделом (студклуб)	Пр.570-н от 31.08.07г.			
5	Советник ректора	Пр 217-н от 05.05.08г.	Должности руководителей структурных подразделений		3
6	Главный ученый секретарь	Пр 217-н от 05.05.08г.			3
7	Ученый секретарь	Пр 217-н от 05.05.08г.			3
8	Помощник-референт ректора по общим вопросам	Пр 217-н от 05.05.08г.			1
9	Заведующий сектором (сектор лицензирования и аттестации)	Пр 217-н от 05.05.08г.			2
10	Заведующий сектором контроля качества обучения (Нефтекамский филиал)	Пр 217-н от 05.05.08г.			2
11	Заведующий отделом по воспит.работе (Нефтекамский филиал)	Пр 217-н от 05.05.08г.			1
12	Заведующий центром информационных технологий (Нефтекамский филиал)	Пр 217-н от 05.05.08г.			1
13	Инспектор по ГО и ЧС(Стерлит.филиал)	Пр.247-н от 29.05.08г.	Общепромышленные должности служащих	2	2
14	Ведущий инженер по проектно-сметной работе	Пр 247-н от 29.05.08г.		3	4
15	Главный бухгалтер (Нефт.филиал)	Пр.247-н от 29.05.08г.		3	5
16	Главный бухгалтер (Стерлитамак.филиала)	Пр.247-н от 29.05.08г.		3	5

17	Главный специалист	Пр.247-н от 29.05.08г.		3	4
18	Ведущий специалист	Пр.247-н от 29.05.08г.		3	4
19	Специалист	Пр.247-н от 29.05.08г.		3	1
20	Специалист II категории	Пр.247-н от 29.05.08г.		3	2
21	Специалист I категории	Пр.247-н от 29.05.08г.		3	3
22	Зам.начальника штаба ГО и ЧС	Пр 247-н от 29.05.08г.		4	1
23	Начальник отдела контроля качества обучения	Пр 247-н от 29.05.08г.		4	2
24	Начальник штаба ГО и ЧС	Пр 247-н от 29.05.08г.		4	2
25	Начальник патентно-информационного отдела	Пр.247-н от 29.05.08г.	Общепромышленные должности служащих	4	2
26	Начальник штаба ГО (Нефтекамский филиал)	Пр.247-н от 29.05.08г.		4	2

Переименование должностей согласно профессионально квалификационным группам и квалификационным уровням утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

Уровень, группа	Квалификационный уровень	Старое название должности	Новое название должности
1	2	3	4
<b>Приказ Минздравсоцразвития России N 247н от 29 мая 2008г</b>			
1	1	Секретарь УМУ 3 разр.ЕТС	Секретарь
2	1	Оператор (комп.классов и факультетов) 4 разр.ЕТС	Техник
		Лаборант по обслуж.опытн.установок 5 разр.ЕТС	Лаборант
		Лаборант по обслуж.сложного оборуд. 5 разр.ЕТС	
		Инспектор по воинскому учету 5 разр.	Инспектор
2	2	Зав.лыжной базой 4 разр.ЕТС	Заведующий хозяйством
		Техник 5 разр.ЕТС	Техник 2 категории
		Зав. центральным складом 6 разр.ЕТС	Заведующий складом
2	3	Техник 6 разр.ЕТС	Техник 1 категории
		Механик по облс. технолог. и холод.оборуд. 6 раз. ЕТС	
		Техник по обслуж. и рем. слаботочного оборуд. 6 разр.ЕТС	
		Техник по обслуж. сложного оборудования 6 разр.ЕТС	
		Техник 7 разр.ЕТС	
		Техник научного журнала "Вестник БашГУ" 6 разр.ЕТС	
		Начальник цеха 10 разр.ЕТС	Зав.производством
2	4	Мастер ОХЭ 11 разр. ЕТС	Мастер участка
3	2	Бухгалтер 7 разр.ЕТС	Бухгалтер 2 категории
		Документовед 7 разр.ЕТС	Документовед 2 категории
		Инструктор по учету личного состава	
		Инженер 7 разр.ЕТС	Инженер 2 категории
		Инженер по спец.учету (Нефт.фил.)	
		Инженер по эксплуатации телеоборуд. 8 разр.ЕТС	
		Инженер 8 разр.ЕТС	
		Инженер по эксплуатации телеоборуд. 7 разр.ЕТС	
		Экономист 7 разр.ЕТС	Экономист 2 категории
Математик 8 разр.ЕТС	Математик 2 категории		

		Инженер по комплексн.оборудованию и материалам 8 разр.ЕТС	Инженер по комплектации оборудования 2 категории
		Инженер по тех.надзору 8 разр.ЕТС	Инженер по тех.надзору 2 категории
		Инженер-электроник 8 разр.ЕТС	Инженер-электроник 2 категории
		Инженер-электроник 9 разр. ЕТС	
3	3	Бухгалтер 8 разр.ЕТС	Бухгалтер 1 категории
		Бухгалтер-калькулятор (Нефт.фил.)	
		Бухгалтер 9 разр.ЕТС	
		Инженер 9 разр.ТС	Инженер 1 категории
		Экономист 9 разр.ЕТС	Экономист 1 категории
3	3	Юрисконсульт 9 разр.ЕТС	Юрисконсульт 1 категории
		Инженер-программист 10 разр.ЕТС	Инженер-программист 1 категории
		Инженер по ТБ 10 разр.	Инженер по охране труда и технике безопасности 1 категории
3	4	Вед.инженер по кадрам 11 разр.ЕТС	Ведущий инженер
		Инженер по качеству (Нефт.фил.)	
		Вед.инженер по НИР(Нефт.фил.)	
		Юрисконсульт (Стерлитамак.фил.)	Ведущий юрисконсульт
4	1	Зам.начальник ВЦ (ЦНИТ)	Зам.начальника УИТ
Приказ Минздравоохранения России N 248н от 29 мая 2008г			
1	1	Уборщик кухонь и душевых 1 разр. ЕТС	Уборщик служебных помещений
		Уборщик служ. помещений(туал.)2 разр.ЕТС	
		Полотер 2 разр.ЕТС	Подсобный рабочий
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды 2 разр.ЕТС	
		Рабочий по обслуживанию и тех.ремонту 3 разр.ЕТС	
2	1	Рабочий 4 разр.ЕТС	Токарь
		Столяр-плотник 4 разр.ЕТС	Столяр
			Плотник
		Оператор 4 разр.ЕТС, оператор 5 разр.ЕТС	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин
		Водитель 4 - 6 разр.ЕТС	Водитель автомобиля
		Тракторист-машинист 5 разр.ЕТС	Тракторист
		Штукатур-маляр	Маляр
		Рабочий 7 разр.ЕТС	Токарь
2	2	Слесарь-сварщик 5 разр. ЕТС	Электрогазосварщик
		Штукатур-маляр	Штукатур
		Оперативный дежурный 6 разр.ЕТС	Дежурный оперативный
		Печатник 6 разр. ЕТС	Печатник плоской печати
		Бригадир поваров 6 разр.	Повар

		Бригадир кондитеров 6 разр. ЕТС	Кондитер
		Электромонтер телефонной связи 6 разр.ЕТС	Электромонтер линейных сооружений телефонной связи
2	3	Старший оперативный дежурный 8 разр.ЕТС	Дежурный оперативный
		Печатник 8 разр. ЕТС	Печатник плоской печати
Приказ Минздравсоцразвития России № 570 от 31 августа 2007г.			
среднее звено		Руководитель кружка 8 разр.ЕТС	Руководитель кружка
ведущее звено		Библиотекарь 7 разр.ЕТС	Библиотекарь 2 категории
		Библиотекарь 8 разр.ЕТС	
		Редактор(библиотеки) 8 разр.ЕТС	Редактор 2 категории
		Библиотекарь 9 разр.ЕТС	Библиотекарь 1 категории
		Библиотекарь 10 разр.ЕТС	
		Библиограф 9 разр.ЕТС	Библиограф 1 категории
		Библиограф 10 разр.ЕТС	
Ведущий режиссер 10 разр.ЕТС	Режиссер 2 категории		
Приказ Минздравсоцразвития России N 217н от 05 мая 2008г.			
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	Заведующий лабораторией 13 разр.ЕТС	Заведующий учебной лабораторией
	ПКГ должностей УВП	3	Методист 10 разр. ЕТС
3		Методист 11 разр. ЕТС	Специалист по УМП 1 категории
Приказ Минздравсоцразвития России № 342н от 18 июля 2008г.			
1	1	Оператор 4 разр.ЕТС (РИЦ)	Оператор компьютерного набора
2	1	Редактор технический	Технический редактор
2	2	Корректор 8 разр.ЕТС	Корректор 2 категории
3	3	Литературный редактор 6 разр.ЕТС	Редактор
		Фотокорреспондент 8 разр. ЕТС	Фотокорреспондент 2 категории
		Редактор 7 разр.ЕТС	Редактор 2 категории
		Редактор 8 разр.ЕТС	
		Редактор 9 разр.ЕТС	
		Редактор научного журнала "Вестник БашГУ"9 разр.ЕТС	
Литературный редактор 9 разр.ЕТС			
3	4	Редактор 10 разр.ЕТС	Редактор 1 категории
		Редактор научного журнала "Вестник БашГУ"10 разр.ЕТС	
		Редактор 11 разр.ЕТС	
		Редактор 12 разр.ЕТС	
		Ведущий редактор 12р. (Нефт.фил.)	
		Старший редактор 13 разр. ЕТС	
Ведущий редактор 13 разр. ЕТС			

## Размеры окладов по профстандартам принятым в БашГУ

Уровень квалификации	Наименование должности по профстандарту	Приказа Минтруда	Оклад (должностной оклад)
3	Сварщик	Пр.№ 701н от 28.11.2013г	14 000
2	Монтажник наружных трубопроводов инженерных сетей	Пр.№ 253н от 27.04.2015г	15 000
4	Маляр строительный	Пр.№ 1138н от 25.12.2014г	14 000
7	Консультант по закупкам	Пр.№ 625н от 10.09.2015г	25 800
7	Ведущий специалист по охране труда	Пр.№ 524н от 04.08.2014г	23 900
7	Главный специалист по охране труда	Пр.№ 524н от 04.08.2014г	25 800

## Отчет о выполнении показателей премирования за год

ПО \_\_\_\_\_

(наименование подразделения)

№ п / п	ФИО	Наименование должности	Участие в работе научной группы, проводящей исследования в рамках финансирования, полученного на конкурсной основе, из бюджетов всех уровней, российских научных фондов, по хоздоговорам или контрактам по тематике научно-образовательной деятельности	Количество научных публикаций, внесенных в РИНЦ	Количество публикаций научных статей в журналах ВАК (за исключением указанных в гр.5)	Количество публикаций научных статей в изданиях, входящих в базы Web of Science и/или Scopus (за исключением указанных в гр.5 и 6)	Количество цитирований публикаций, изданных за последние пять лет, индексируемых в РИНЦ	Издание монографии (объемом не менее 10 п.л. и тиражом не менее 250 экз.) или учебного пособия/учебника (5 п.л.) (с учетом трех предыдущих лет), в том числе в соавторстве	Количество зарегистрированных в Роспатенте результатов интеллектуальной деятельности, правообладателем которых является БашГУ	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1										
2										

Руководитель подразделения \_\_\_\_\_  
ФИО\_\_\_\_\_  
Подпись

Дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_



Показатели эффективности деятельности (премирования) работников  
сферы научных исследований и разработок

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Критерий</i>	<i>Количество баллов</i>
1.	<i>Участие в работе научной группы, проводящей исследования в рамках финансирования, полученного на конкурсной основе, из бюджетов всех уровней, российских научных фондов, по хоздоговорам или контрактам по тематике научно-образовательной деятельности научного работника с объемом средств на каждого члена коллектива суммарно, без НДС и без учета собственных средств</i>	<i>Не менее 100 тыс. рублей за последние 3 года</i>	3
2.	<i>Количество научных публикаций, внесенных в РИНЦ</i>	<i>Не менее 3</i>	1
3.	<i>Количество публикаций научных статей в журналах ВАК (за исключением указанных в п. 2)</i>	<i>Не менее 2</i>	1
4.	<i>Количество публикаций научных статей в изданиях, входящих в базы WebofScience и/или Scopus (за исключением указанных в пп. 2 и 3)</i>	<i>Не менее 1 (естественно-научные специальности), не менее 1 за последние 3 года (гуманитарные специальности)</i>	3
5.	<i>Количество цитирований публикаций, изданных за последние пять лет, индексируемых в РИНЦ</i>	<i>Не менее 3</i>	1
6.	<i>Издание монографии (объемом не менее 10 п.л. и тиражом не менее 250 экз.) или учебного пособия/учебника (5 п.л.) (с учетом трех предыдущих лет), в том числе в соавторстве</i>	<i>Не менее 1</i>	1
7.	<i>Количество зарегистрированных в Роспатенте результатов интеллектуальной деятельности, правообладателем которых является БашГУ</i>	<i>Не менее 1 (естественно-научные специальности), не менее 1 за последние 3 года</i>	1

## Перечень нормативных актов, на основе которых разработано Положение об оплате труда

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ;
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 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»;
3. Приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 г. №425 «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;
4. Приказ Минздравсоцразвития России №525 от 06.08.2007 г. «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
5. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
6. Приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
7. Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
8. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
9. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
10. Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
11. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
12. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
13. Постановление Минтруда России от 30.06.2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
14. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, на 2021-2023 годы» (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021 г.);
15. Устав Башкирского государственного университета (утверждён Министерством науки и высшего образования РФ приказом от 26.11.2018 г. № 1038);
16. Коллективный договор между администрацией и коллективом работников БашГУ;
17. Примерное Положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (утв. приказом Минобрнауки Р от 01.02.2021 г. № 71)