



ННГУ – 175778

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н. И. Лобачевского»
(ННГУ)

ПРИКАЗ

02.12.2024

№ 06.49-04-0652/24

Нижний Новгород

О введении в действие Положения об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

В целях приведения системы оплаты труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (далее – ННГУ) в соответствии с требованиями Примерных положений об оплате труда работников федеральных государственных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, руководствуясь Разъяснениями по вопросам разработки положений об оплате труда в учреждениях, подведомственных Минобрнауки России (письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.08.2024 № МН-18/1109-АО), а также в соответствии с решением ученого совета ННГУ от 02.12.2024 (протокол № 10), с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С 01.03.2025 ввести в действие Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (далее – Положение об оплате труда), утвержденное решением ученого совета ННГУ от 02.12.2024 (протокол № 10), в соответствии с Приложением к настоящему приказу.
2. С 01.03.2025 считать утратившим силу Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», введенное в действие приказом от 29.12.2018 № 582-ОД (с последующими изменениями и дополнениями).
3. Управлению информатизации (Махлай С.Н.) в срок до 31.01.2025 обеспечить внесение необходимых изменений в систему 1С ЗиКГУ.
4. Управлению кадров (Лапоног Т.А.) обеспечить:
 - 4.1. В срок не позднее 04.12.2024 размещение копии настоящего приказа на корпоративном портале ННГУ.

4.2. В срок до 27.12.2024 уведомление работников ННГУ о предстоящих изменениях в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. В срок до 01.03.2025 заключение с работниками ННГУ дополнительных соглашений к трудовым договорам.

4.4. Внесение изменений в штатное расписание ННГУ с 01.03.2025.

5. Управлению делами обеспечить ознакомление с настоящим приказом проректоров, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений ННГУ.

6. Главному бухгалтеру Ивановой И.Г. с 01.03.2025 производить расчет начислений заработной платы работников ННГУ в соответствии с Положением об оплате труда.

7. Директору Арзамасского филиала Щелиной Т.Т. обеспечить введение в действие Положения об оплате труда для работников Арзамасского филиала в сроки, установленные пунктом 1 настоящего приказа.

8. Отделу развития бренда обеспечить размещение копии настоящего приказа на официальном сайте ННГУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на главной странице подраздела «Документы» специального раздела «Сведения об образовательной организации».

9. Руководителям структурных подразделений ННГУ обеспечить ознакомление работников соответствующих структурных подразделений ННГУ с настоящим приказом под роспись.

10. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

О.В. Трофимов

Приложение
к приказу ННГУ
от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ
первичной профсоюзной организации сотрудников
Нижегородского государственного университета
им. Н.И. Лобачевского

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета ННГУ
(протокол от 02.12.2024 № 10)

Председатель первичной
профсоюзной организации
сотрудников ННГУ

Ф.А. Дорофеев



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Нижний Новгород
2024 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	5
2. Порядок и условия оплаты труда работников ННГУ	9
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	13
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	17
5. Условия оплаты труда ректора, проректоров, президента ННГУ и главного бухгалтера ННГУ	24
6. Особенности оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок ..	25
7. Особенности оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования	26
8. Особенности оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего общего образования	28
9. Денежное довольствие военнослужащих	32
10. Другие вопросы	34
Приложение № 1	35
Приложение № 2	37
Приложение № 3	40
Приложение № 4	45
Приложение № 5	48
Приложение № 6	52
Приложение № 7	54
Приложение № 8	56
Приложение № 9	58
Приложение № 10	60
Приложение № 11	63
Приложение № 12	66
Приложение № 13	68
Приложение № 14	115

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (далее – Положение, Положение об оплате труда, ННГУ, Университет) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 195, Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 194, Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 70, Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 73, с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, уставом ННГУ, Отраслевым соглашением, Коллективным договором между работодателем и работниками федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (далее – Коллективный договор), локальными нормативными актами ННГУ.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников ННГУ за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – Финансовое обеспечение).

1.3. Настоящее Положение имеет целью создание эффективной системы оплаты труда в Университете, повышение мотивации к труду, обеспечение материальной заинтересованности работников ННГУ в улучшении качественных и количественных результатов труда.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- общий порядок и условия оплаты труда работников ННГУ;
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников ННГУ;
- порядок, условия выплаты и размеры часовой тарифной ставки;

- порядок, условия назначения и размеры выплат стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);
- порядок, условия предоставления и размеры выплат компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- порядок, условия предоставления и размеры материальной помощи.

1.5. В ННГУ могут применяться следующие виды систем оплаты труда:

- повременная система оплаты труда, которая предусматривает ежемесячную выплату установленного должностного оклада за отчетный период (месяц), выплату по ставкам почасовой оплаты труда;
- сдельная оплата труда, при которой расчет заработной платы производится в зависимости от фактически выполненного объема работ по сдельным расценкам.

В рамках применяемых систем оплаты труда работникам ННГУ могут устанавливаться выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.6. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, тарифных ставок, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы выплат стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ННГУ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении настоящего Положения и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, учитывается мнение первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ.

1.7. Размеры окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ННГУ (далее – ФОТ), сформированного на календарный год.

ФОТ ННГУ формируется из Финансового обеспечения ННГУ.

1.8. Формирование ФОТ производится с учетом следующих расходов на оплату труда: расходы на оплату труда, компенсационные выплаты, включая пособия, выплачиваемые из ФОТ, а также страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на обязательное медицинское страхование.

При расчете плановых показателей расходов на оплату труда учитываются расчетная численность работников, включая основной персонал, вспомогательный персонал, административно-управленческий персонал, обслуживающий персонал, должностные оклады, ставки заработной платы, тарифные ставки, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, в том числе за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами ННГУ.

В случае если отдельные виды стимулирующих выплат, а также выплат компенсационного характера устанавливаются федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, актами Правительства Российской Федерации, расчет расходов на оплату труда осуществляется с учетом размера выплат, установленного указанными актами.

1.9. За счет средств ФОТ (в пределах экономии ФОТ, в пределах лимитов расходных обязательств, предусмотренных на указанные цели Планом финансово-хозяйственной деятельности ННГУ) осуществляются выплаты социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами ННГУ о выплатах социального характера или Коллективным договором.

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

1.11. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется при наличии согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

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

Месячная заработная плата (в том числе с учетом стимулирующих и компенсационных выплат) работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии полной занятости работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности).

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

1.14. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов ФОТ ННГУ (без учета части ФОТ ННГУ, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в случаях, когда за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

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

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

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

Оклад (должностной оклад, далее – ДО) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы (далее – СЗП) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

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

Квалификационный уровень ПКГ (далее – КУ) – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, установленные локальными нормативными актами ННГУ с учетом типовых норм труда.

Выплаты компенсационного характера/ компенсационные выплаты (далее – КВ) – выплаты, устанавливаемые в связи с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ, размер и условия выплаты которых определяется в разделе 3 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера/ стимулирующие выплаты (далее – СВ) – выплаты, направленные на стимулирование работника к улучшению качественных и количественных результатов труда, в том числе премии за выполненную работу, а также иные поощрительные выплаты, размер и условия выплаты которых определяется в разделе 4 настоящего Положения.

Персональный повышающий коэффициент (далее – ППК) – множитель, используемый в ННГУ для определения размера выплаты стимулирующего характера за персональные достижения работников, имеющих высокий уровень профессиональной подготовки, высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выполняющих особо сложные и важные работы,

$$\text{ППК} = \sum \text{ППК}_i.$$

ППК_i – размер персонального повышающего коэффициента, установленного по каждому из оснований, указанный в Приложении № 12 к настоящему Положению.

Заработная плата (далее – ЗПЛ) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Заработная плата рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПЛ} = \text{ДО} (\text{СЗП}) + \sum \text{КВ}_i + \sum \text{СВ}_i.$$

Дополнительная работа – дополнительная работа по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, выполняемая работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, путем:

- совмещения профессий (должностей);
- расширения зон обслуживания, увеличения объема работы;

– исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Система эффективного контракта (далее – ЭК) – взаимосвязанная совокупность правовых, организационных и финансовых механизмов и процессов, отражающая принципы и методы формирования показателей эффективности и установления соответствующих показателям эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения. Система ЭК направлена на повышение качества реализации основных направлений деятельности ННГУ путем стимулирования повышения эффективности деятельности работников, включающего в себя контроль за реализацией работником трудовой функции, оценку результативности труда и его качества, анализ достигнутых результатов, отражение в ЭК согласованных сторонами трудовых отношений показателей эффективности труда работника и порядок оплаты труда работников.

Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в Приложениях №1 – 11 к настоящему Положению и не могут быть меньше размеров, установленных Приказом Минобрнауки России по видам экономической деятельности.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ННГУ

2.1. Системы оплаты труда работников ННГУ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС);
- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС);
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- продолжительности рабочего времени медицинских работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 195;

– Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 194;

– Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 70;

– Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 73;

– Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности, утвержденного приказом Минпросвещения России от 03.11.2023 № 829;

– единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

– отраслевого (межотраслевого) соглашения;

– мнения первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ;

– систем нормирования труда, определяемых ННГУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ или устанавливаемых Коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы, с учетом требований, установленных Примерными положениями об оплате труда, утвержденными Министерством образования и науки Российской Федерации по соответствующему виду экономической деятельности.

2.3. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее – Приказ Минобрнауки России № 1601).

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

2.4. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений ННГУ, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 – 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений ННГУ.

2.5. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.6. В схеме окладов должности работников, не включенных в установленном порядке в ПКГ, приравниваются к аналогичным должностям ПКГ на основе оценки профессиональной подготовки, квалификации работника и сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.7. С учетом условий труда работникам ННГУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Работникам ННГУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.9. ПКГ групп должностей, размеры должностных окладов по ПКГ приведены в Приложениях № 1 – 11 к настоящему Положению.

2.10. Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент в соответствии с Приложением № 12 к настоящему Положению, который используется для расчета стимулирующих выплат, указанных в Приложении № 13 к настоящему Положению. Размер персонального повышающего коэффициента и сроки его применения в отношении конкретного работника устанавливаются приказом ректора.

2.11. В случае, если в период действия трудового договора педагогическому или научному работнику присуждена ученая степень, то право на изменение персонального повышающего коэффициента возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При этом работнику производится перерасчет заработной платы с даты принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Основанием для изменения персонального повышающего коэффициента является решение (приказ) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома о присуждении ученой степени, представленное работником ННГУ в управление кадров по получении.

В случае, если в период действия трудового договора работнику присвоено ученое звание, право на изменение персонального повышающего коэффициента возникает у работника с момента принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о присвоения ученого звания.

При этом работнику производится перерасчет заработной платы с даты принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о присвоении ученого звания.

2.12. Обязательными условиями оплаты труда, подлежащими включению в трудовой договор, заключаемый с работником, являются: должностной оклад (с указанием ПКГ и квалификационного уровня); персональный повышающий коэффициент (при наличии); размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера и условия их назначения.

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

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.14. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

должности, занимаемой на условиях совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.15. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного работником объема работ.

2.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.17. Размеры тарифных ставок почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом ННГУ, утверждаются приказом ректора на учебный год в пределах ФОТ, с учетом мнения представительного органа работников.

2.18. В целях оптимизации и повышения эффективности использования рабочего времени, установления порядка ведения учета рабочего времени для отдельных категорий работников ННГУ, которым по условиям производства (работы) в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для них ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени, расчета и утверждения тарифной ставки, расчета размера оплаты труда работника за месяц, перечень должностей работников ННГУ, для которых вводится суммированный учет рабочего времени, учетный период для учета рабочего времени устанавливаются Положением о суммированном учете рабочего времени в ННГУ, иными локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами ННГУ, регулирующими вопросы суммированного учета рабочего времени.

2.19. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Порядок расчета средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В случае работы по графику работы (сменности) при определении количества рабочих часов, которые необходимо оплатить работнику-донору за день сдачи крови и ее компонентов или дополнительный выходной день, необходимо учитывать все количество рабочих часов по графику работы (сменности), приходящихся на такой календарный день. В случае если смена приходится на несколько дней, то оплате подлежит то количество часов, которое приходится на данный календарный день.

Отсутствие работника в таблице учета рабочего времени обозначается следующими кодами:

– «Г» - день невыхода сотрудника в связи со сдачей крови «Невыходы на время исполнения государственных или общественных обязанностей согласно законодательству»;

– «ОВ» - дополнительный день отдыха «Дополнительные выходные дни (оплачиваемые)».

Оставшаяся часть смены, приходящаяся на следующий календарный день, в таблице учета рабочего времени обозначается кодом «НВ» – «Дополнительные выходные дни (без сохранения заработной платы)». Работник может выйти работать в 00:00 следующего дня при условии согласования с руководителем структурного подразделения, оформленного письменно.

Предоставление дополнительного выходного дня возможно только на рабочие дни по графику работы (сменности).

2.20. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей часовой тарифной ставки, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2.21. В случае работы по графику работы (сменности), если выход на работу после предоставляемого оплачиваемого отпуска, временной нетрудоспособности и т.д. выпадает на смену, работа по которой началась в предыдущем календарном дне, то работник не должен выходить на работу в этот день. Приступить к работе он обязан в следующую смену – в соответствии с графиком работы (сменности).

Часы отсутствия в этом случае проставляют в таблице кодом «НВ» – «Дополнительные выходные дни (без сохранения заработной платы)». Работник может выйти работать в 00:00 следующего дня при условии согласования с руководителем структурного подразделения оформленного письменно.

2.22. В рабочий день (дни), предоставленный работнику для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, за работником сохраняется его средний заработок, расчет которого производится в порядке, указанном в абзаце 2 пункта 2.19. настоящего Положения.

Для подтверждения прохождения диспансеризации в день (дни) освобождения от работы работник обязан предоставить справку из медицинской организации.

Если работник проходит диспансеризацию в свой выходной день, средний заработок не сохраняется, так как это не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.23. Начисление выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляется к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.24. Работники с их письменного согласия могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочным работам в случаях и в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Оплата труда в указанных случаях производится согласно приказу ректора в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, условиями Коллективного договора и настоящего Положения.

2.25. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. ННГУ производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам ННГУ устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. В ННГУ устанавливается следующий Перечень видов выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам ННГУ рассчитываются пропорционально отработанному времени.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам ННГУ, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ННГУ в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам ННГУ устанавливаются не ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.7. Выплаты компенсационного характера, указанные в пункте 3.2. настоящего Положения, производятся за счет средств Финансового обеспечения и устанавливаются трудовым договором и приказом ректора, в которых указывается наименование каждой компенсационной выплаты, ее размер и период, на который она устанавливается.

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

Размер повышения оплаты труда работникам ННГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда.

Повышение оплаты труда работникам ННГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется ННГУ в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

Перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам ННГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в разных сферах деятельности, установлены в Приложении № 14 к настоящему Положению.

3.9. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников ННГУ применяются:

- районные коэффициенты;
- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

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

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

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

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

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, им выплачивается межразрядная разница.

3.11. 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 ННГУ в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ структурного подразделения ННГУ, в котором выполняется дополнительная работа.

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

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

Перечень и размеры выплат компенсационного характера работникам ННГУ за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников ННГУ, установлены в Приложении № 14 к настоящему Положению.

3.12. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам ННГУ устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. При суммированном учете рабочего времени количество часов, которое работник трудился сверх нормы рабочего времени, определяется по окончании учетного периода.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера средней заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Порядок расчета средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника ННГУ сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

3.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается следующим образом:

- работникам ННГУ, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Размер одинарной дневной или часовой ставки рассчитывается исходя из средней заработной платы работника ННГУ. Расчет средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам со сдельной оплатой труда – по двойным сдельным расценкам.

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

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

3.15. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам ННГУ за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях работникам ННГУ устанавливаются настоящим Положением в соответствии с отраслевым соглашением, Коллективным договором, и конкретизируются трудовыми договорами.

Работникам ННГУ (за исключением работников, деятельность которых относится к сфере экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения») размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Работникам, деятельность которых относится к сфере экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения» и связанным с оказанием медицинской помощи, в том числе экстренной, доплату за работу в ночное время устанавливают в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.16. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются приказом ректора по представлению начальника первого отдела сроком на один календарный год в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 № 408н.

Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами работников ННГУ, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники ННГУ имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами учитывается объем сведений, к которым работники ННГУ имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений (Приложение № 14 к настоящему Положению).

Для работников структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к надбавке за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются процентные надбавки к окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях (Приложение № 14 к настоящему Положению).

В стаж работы, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

3.17. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в Коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах ННГУ могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в пункте 3.2 настоящего Положения.

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

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работников ННГУ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам ННГУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

В ННГУ предусматриваются выплаты стимулирующего характера следующих функциональных направлений:

- стимулирующие выплаты, направленные на повышение эффективности деятельности ННГУ, – выплаты за достижение показателей эффективности деятельности педагогических и научных работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений, за участие в экспертной деятельности, за наставничество, за научное руководство, за осуществление образовательной деятельности, за привлечение финансирования;

- стимулирующие выплаты, направленные на привлечение кадров, – ежемесячные выплаты к должностному окладу молодым ученым, молодым педагогическим работникам и молодым научным работникам;

- стимулирующие выплаты, направленные на привлечение и удержание квалифицированных кадров, – выплаты за достижения в профессиональной деятельности;

- премиальные выплаты по итогам работы, учитывающие индивидуальные результаты труда каждого работника, а также характер и степень участия работников в достижении коллективных результатов труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера являются одним из элементов механизма системы эффективного контракта ННГУ, направленной на повышение качества реализации основных направлений деятельности Университета путем стимулирования повышения эффективности деятельности работников ННГУ, включающей в себя контроль за реализацией работником трудовой функции, оценку результативности труда и его качества, анализ достигнутых результатов, отражение в трудовом договоре работника и (или) в дополнительных соглашениях к нему согласованных сторонами трудовых отношений показателей эффективности труда работника и порядок его оплаты.

4.4. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения ННГУ.

4.5. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда ННГУ.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в ННГУ устанавливаются настоящим Положением, Коллективным договором, локальными нормативными актами ННГУ, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

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

4.8. Показатели и критерии эффективности деятельности работников ННГУ содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников ННГУ могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

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

Показатели эффективности деятельности работников ННГУ формируются с учетом показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ).

4.10. Премииальные выплаты по итогам работы в расчетном периоде (квартал, полугодие, 9 месяцев и год) осуществляются работникам ННГУ в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в ННГУ показателей и критериев эффективности деятельности при наличии финансовых средств.

Премииальные выплаты не начисляются следующим работникам:

- совместителям (внешним и внутренним);
- работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, действующие в расчетном периоде премиальной выплаты;
- женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, проработавшим менее 2-х месяцев в расчетном периоде (квартал);
- работникам, уволенным в расчетном периоде (за исключением случая, если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения).

4.11. При осуществлении работникам ННГУ выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 4.1 настоящего Положения, учитываются следующие показатели:

4.11.1. Для всех категорий работников ННГУ:

- успешное, добросовестное, качественное и своевременное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде в соответствии с действующими локальными нормативными актами ННГУ;
- инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда с применением информационно-коммуникационных технологий и цифровизации процессов;
- качественная подготовка и своевременное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ННГУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ННГУ, качественно и в установленный срок;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, обеспечивающая информативность и достоверность отчетных показателей и обоснований к ним;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий в рамках реализации уставной деятельности;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений по повышению эффективности направления деятельности структурного подразделения;
- сложность выполнения руководящей работы с учетом численности работников структурного подразделения и видов деятельности структурного подразделения;
- другие показатели и условия, устанавливаемые локальными нормативными актами ННГУ в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.11.2. Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников ННГУ:

- интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:
 - а) достижение показателей эффективности деятельности педагогических и научных работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;
 - б) участие в экспертной деятельности;
 - в) наставничество;
 - г) научное руководство;

- д) осуществление образовательной деятельности;
- е) привлечение финансирования;
- ё) период адаптации к профессиональной деятельности.
- качество выполняемых работ;
- итоги работы.

4.11.2.а. Для педагогических работников ННГУ, не относящихся к профессорско-преподавательскому составу:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых ННГУ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российского образования, культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области образования, культуры и искусства;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- достижения в инновационной деятельности ННГУ;
- участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в ННГУ, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, основных профессиональных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте ННГУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работу по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся – победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- руководство научно-исследовательской работой обучающегося, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;
- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве с обучающимся;
- участие в выполнении программы развития ННГУ;
- организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных на базе ННГУ;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных обучающимися очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;
- участие в инновационной деятельности ННГУ;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели и условия.

4.11.3. Для медицинских и фармацевтических работников ННГУ:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных и отраслевых программах;
- удовлетворенность населения качеством медицинской помощи;
- качественное выполнение стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения больных;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания и (или) квалификационной категории;
- осуществляемое по поручению руководства учреждения наставничество и педагогическую деятельность;
- оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;
- другие показатели и условия.

4.11.4. Для работников ННГУ, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ННГУ);
- выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности ННГУ;
- сохранность, бережное отношение к имуществу;
- участие в выполнении непредвиденных, особо важных и ответственных работ, важных мероприятий;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- другие показатели и условия.

4.11.5. Для работников культуры, искусства и кинематографии, работников библиотек, архивов и музеев:

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ННГУ среди населения;
- трудовой вклад работника в выполнение проводимых ННГУ мероприятий;
- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых ННГУ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской культуры и искусства, как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в конкурсах, выполнении грантов, договоров гражданско-правового характера и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области культуры и искусства;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- достижения в инновационной деятельности ННГУ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

4.12. Для обеспечения дифференциации размера стимулирующих выплат за квалификацию с учетом установленных квалификационных категорий, уровня профессиональной подготовки, объема работы, сложности и важности выполняемой работы и иных критериев в ННГУ устанавливаются следующие персональные повышающие коэффициенты (Приложение № 12 к настоящему Положению):

- педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и научным работникам – персональные повышающие коэффициенты за наличие ученого звания;

- педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу), а также медицинским работникам – персональные повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации;

- по профессиям рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационного разряда, – персональный повышающий коэффициент за квалификационный разряд;

- деканам факультетов, директорам институтов/филиалов – персональный повышающий коэффициент за результативность исполнения обязанностей декана факультета, директора института/филиала ННГУ.

Персональные повышающие коэффициенты для расчета стимулирующих выплат, установленные по каждому из оснований, суммируются.

Размер персонального повышающего коэффициента рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ППК} = \sum \text{ППК}_i,$$

где ППК_i – размер персонального повышающего коэффициента, установленный по одному из оснований.

4.13. В ННГУ могут предусматриваться дополнительные меры и механизмы материального стимулирования научных и педагогических работников структурных подразделений ННГУ, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

4.14. Локальными нормативными актами ННГУ могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических работников, молодых научных работников.

4.15. Положением о балльно-рейтинговой оценке деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу ННГУ, утверждаемым ректором ННГУ, установлены группы показателей эффективности деятельности и критерии начисления баллов для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности деятельности, сроки, порядок проведения балльно-рейтинговой оценки деятельности данной категории работников ННГУ и утверждения ее результатов, механизм расчета стимулирующих выплат по результатам балльно-рейтинговой оценки деятельности и срок их установления.

Балльно-рейтинговая система является элементом системы эффективного контракта для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, результаты балльно-рейтинговой оценки деятельности являются основанием для заключения с ними эффективных контрактов.

4.16. Перечень выплат стимулирующего характера в ННГУ, а также условия их начисления и выплаты работникам установлен в Приложении № 13 к настоящему Положению.

В Приложении №13 к настоящему Положению, в том числе установлены:

- вид стимулирующей выплаты;
- наименование стимулирующей выплаты;
- условия получения стимулирующей выплаты;
- показатели и критерии эффективности деятельности работника;
- периодичность осуществления выплаты (дата начала осуществления выплаты)

за достижение показателей эффективности деятельности работников ННГУ, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

- размер выплаты (размер либо порядок определения размера выплаты; конкретный размер выплаты стимулирующего характера работникам ННГУ может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере);

- основание назначения выплаты (критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий; требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников ННГУ);

- ограничения (основания ограничения назначения стимулирующей выплаты).

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

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

4.19. Стимулирующие выплаты работникам ННГУ назначаются приказом ректора (лица, уполномоченным ректором) в соответствии перечнем конкретизированных в трудовом договоре с работником стимулирующих выплат при достижении условий и оснований начисления выплаты по итогам труда работника, установленных в Приложении №13 к настоящему Положению, с учетом ограничений.

4.20. Работникам структурных подразделений ННГУ стимулирующие выплаты устанавливаются на основании представления руководителя структурного подразделения ННГУ, в котором они работают, или руководителя иного структурного подразделения, курирующего соответствующее направление деятельности (руководителя НИОКР (проекта, программы и т.д.)), проректора или распоряжения ректора. В представлении указываются: перечень работников, которым устанавливаются выплаты, обоснование выплат, виды стимулирующих выплат, их размеры и порядок расчета таких размеров, сроки (в соответствии с Приложением № 13 к настоящему Положению).

4.21. Руководителям структурных подразделений ННГУ стимулирующие выплаты устанавливаются на основании представления руководителя иного структурного подразделения, курирующего соответствующее направление деятельности (руководителя НИОКР (проекта, программы и т.д.)), проректора или распоряжения ректора. В представлении указываются: перечень работников, которым устанавливаются выплаты, обоснование выплат, виды выплат, их размеры и порядок расчета таких размеров, сроки (в соответствии с Приложением № 13 к настоящему Положению).

4.22. Стимулирующие выплаты проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются по распоряжению ректора.

4.23. Членам научного коллектива в рамках выполнения научного проекта за счет средств бюджета научного проекта стимулирующие выплаты устанавливаются на основании представления руководителя научного проекта, по результатам оценки работы конкретного работника, исходя из критериев эффективности его деятельности, других критериев /показателей, установленных заказчиком работ/грантодателем, а также исходя из индивидуального вклада работника в достижение целей проекта.

4.24. Единовременные выплаты стимулирующего характера (в том числе премии) назначаются в срок не позднее трех месяцев, следующих за окончанием работы по результатам которой они устанавливаются.

4.25. Работникам могут производиться иные выплаты стимулирующего характера, не указанные в настоящем разделе, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.26. Выплаты стимулирующего характера работникам ННГУ, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ, с учетом ограничений, установленных пунктом 4.10 настоящего Положения в отношении премиальных выплат. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом ННГУ или Коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

4.27. Выплаты стимулирующего характера в ННГУ разрабатываются с учетом требований настоящего Положения и устанавливаются путем внесения изменений в Приложение № 13 к настоящему Положению (Перечень выплат стимулирующего характера в ННГУ), в соответствии с локальными нормативными актами ННГУ, с учетом мнения представительного органа работников.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ, ПРЕЗИДЕНТА ННГУ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА ННГУ

5.1. Условия оплаты труда ректора определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.2. Размер оклада ректора определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости ННГУ, и указывается в трудовом договоре ректора либо в дополнительном соглашении к нему.

5.3. Оклад президента ННГУ определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации с учетом соответствующего представления ректора в размере не менее 70% должностного оклада ректора и указывается в трудовом договоре президента ННГУ либо в дополнительном соглашении к нему.

5.4. Оклады проректоров и главного бухгалтера ННГУ устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада ректора приказами по ННГУ.

5.5. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

5.7. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения Университетом показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности ННГУ и ректора.

5.8. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 Положения об оплате труда в зависимости от условий труда.

5.9. Проректоры, президент ННГУ и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

5.10. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ННГУ (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.11.2018 № 64н.

6. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

6.1. Источниками формирования фонда оплаты труда научных работников и иных работников, участвующих в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (далее – ФОТ НР), является Финансовое обеспечение оплаты труда работников ННГУ, и в том числе средства, полученные на проведение:

- научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (далее – НИОКР), выполняемых в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации;
- НИОКР по научно-техническим, федеральным целевым и инновационным программам за счет федерального бюджета;
- НИОКР по программам министерств и ведомств Российской Федерации;
- международных проектов;
- НИОКР по программам Правительства Нижегородской области, администрации города Нижнего Новгорода, глав муниципальных образований;
- НИОКР по грантам;
- НИОКР, выполняемых в соответствии с договорами гражданско-правового характера, заключаемыми с юридическими и физическими лицами;
- иных НИОКР.

6.2. ФОТ НР формируется руководителем НИОКР исходя из договорной цены НИОКР за вычетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в ННГУ нормативов общеуниверситетских (накладных) расходов, связанных с научной деятельностью.

6.3. ФОТ НР используется в целях оплаты труда научных работников и иных работников, участвующих в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (инженерно-технические работники, специалисты и рабочие научных подразделений), выполняющих работу по конкретной НИОКР, в соответствии со штатным расписанием с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

6.4. Для выполнения научно-исследовательской работы руководитель НИОКР формирует научный коллектив, состав которого утверждается приказом ректора (или лицом, уполномоченным ректором) на весь период выполнения работ. Изменения и дополнения в состав научного коллектива, если они допускаются заказчиком, вносятся на основании представления руководителя НИОКР и утверждаются приказом ректора.

6.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера научным работникам и иным работникам, участвующим в выполнении НИОКР, устанавливаются в соответствии с Приложением № 13 к настоящему Положению. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

7.1. Оплата труда педагогических работников ННГУ, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, для которых пунктами 2.1, 2.2 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 установлена продолжительность рабочего времени (составляющая 30 или 36 часов в неделю), осуществляется на основе должностных окладов, установленных Приложением № 7 к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников ННГУ, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, для которых пунктами 2.3 - 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год в зависимости от должности) (далее – преподаватель СПО), осуществляется на основе ставок заработной платы.

7.2. Размер месячной ставки заработной платы преподавателей СПО является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год.

Размеры месячных ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного приказом ректора объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Объем годовой учебной нагрузки преподавателя СПО определяется из расчета на 10 учебных месяцев, исходя из количества часов, установленных федеральными государственными образовательными стандартами в соответствии с образовательными программами, обеспеченностью кадрами и другими конкретными условиями работы.

Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы в год является нормируемой частью педагогической работы преподавателей СПО, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им годовой объем учебной нагрузки. Средняя месячная норма учебной нагрузки составляет 72 часа.

Для целей настоящего Положения за ставку заработной платы преподавателя СПО принимается фиксированный размер заработной платы педагогического работника ННГУ, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования за норму часов учебной (преподавательской) работы, с учетом персонального повышающего коэффициента, учитывающего установленную квалификационную категорию, и без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер ставки заработной платы преподавателей СПО устанавливается в соответствии с квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы должностей работников образования (Приложение № 7 к настоящему Положению).

7.3. Для определения размера заработной платы преподавателей СПО за фактический объем учебной нагрузки определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового объема учебной нагрузки исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, средней месячной нормы учебной нагрузки.

Исчисление размера средней месячной оплаты (СРМО) за фактический годовой объем учебной нагрузки (ФГОУН) осуществляется путем умножения часовой ставки (ЧСТ) преподавателя на определенный ему ФГОУН и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев:

$$\text{СРМО} = \frac{\text{ЧСТ} \cdot \text{ФГОУН}}{10}.$$

Часовая ставка преподавателя СПО определяется путем деления размера ставки заработной платы в месяц (СТЗП) на среднюю месячную норму учебной нагрузки с учетом персонального повышающего коэффициента за квалификацию (Приложение № 12 к настоящему Положению):

$$\text{ЧСТ} = \frac{\text{СТЗП}}{72} \cdot \text{ППК},$$

ППК – персональный повышающий коэффициент, учитывающий квалификацию преподавателя (имеет характер стимулирующей надбавки за квалификацию):

$$\text{ППК} = \text{ППК1} + \text{ППК2},$$

ППК1 – персональный повышающий коэффициент за ученую степень;

ППК2 – персональный повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Размеры персональных повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с Приложением № 12 к настоящему Положению.

Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями СПО в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

При повышении ставки заработной платы в связи с присвоением преподавателю СПО квалификационной категории или присуждением ему ученой степени средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной при тарификации, и деления полученного произведения на количество учебных месяцев.

7.4. Преподавателям СПО, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев в порядке, указанном в п. 7.3. настоящего Положения. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

7.5. В случае, когда определенная преподавателю учебная нагрузка не может быть выполнена преподавателем СПО в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц, без изменения размера средней месячной оплаты, без внесения изменений в тарификационный список.

7.6. В случае фактического выполнения преподавателем СПО учебной (преподавательской) нагрузки в день выдачи листа нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

7.7. В случае изменения фактического объема годовой учебной нагрузки, в том числе увеличения за счет выполнения учебной нагрузки, в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, производится перерасчет средней месячной оплаты труда преподавателей СПО.

7.8. Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям СПО могут устанавливаться выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, руководство цикловыми комиссиями, методическими объединениями и других дополнительных видов работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью), которые устанавливаются в процентах или коэффициентах и определяются согласно Приложению № 14 к настоящему

Положению.

7.9. Заработная плата преподавателя в месяц рассчитывается по формуле:

$$ЗП = СРМО + \sum СВi + \sum КВi.$$

СВi – размер выплаты стимулирующего характера;

КВi – размер выплаты компенсационного характера.

7.10. Для учета всех видов выплат, гарантируемых преподавателю СПО в месяц, используется тарификационный список (тарификация), форма которого утверждается приказом ННГУ в соответствии с рекомендациями Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»).

7.11. Тарификационный список на очередной учебный год утверждается приказом ННГУ в срок до 1 июля с учетом мнения первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ. Допускается осуществление тарификации отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в месяц на предмет (дисциплину).

В течение учебного года допускается внесение изменений в тарификационный список в связи с присвоением преподавателю СПО квалификационной категории или присуждением ему ученого звания. Право на изменение размера персонального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию преподавателя, возникает с даты присвоения преподавателю квалификационной категории или присуждения ему ученой степени в соответствии с приказом Министерства науки и образования Российской Федерации. Основанием для изменения персонального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию преподавателя СПО, является решение (приказ) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о присвоении квалификационной категории (о выдаче диплома о присуждении ученой степени)/диплом кандидата (доктора) наук, представленный работником ННГУ в управление кадров. При этом преподавателю СПО производится перерасчет заработной платы с даты присвоения квалификационной категории/присуждения ученой степени.

Внесение изменений в тарификационный список по иным основаниям в течение учебного года допускается как правило не чаще одного раза в полугодие и осуществляется на основании приказа ННГУ о внесении изменений в учебную нагрузку преподавателя СПО. Основанием для изменения учебной нагрузки является служебная записка руководителя структурного подразделения ННГУ, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, согласованной со структурным подразделением ННГУ, обеспечивающим организацию учебного процесса, структурным подразделением ННГУ, осуществляющим кадровую работу, структурным подразделением ННГУ, осуществляющим финансовую работу и экономическое планирование, а также проректором по учебной работе.

7.12. Заработная плата, гарантируемая преподавателю за месяц, с учетом доплат и надбавок, фактический объем учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки) устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к нему) в соответствии с утвержденным тарификационным списком работников ННГУ (тарификацией).

8. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

8.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего общего образования, для которых пунктами 2.1, 2.2 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 установлена продолжительность рабочего времени (в том числе по должностям педагог-психолог,

социальный педагог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, старший воспитатель), осуществляется на основе должностных окладов, установленных Приложением № 7 к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего общего образования, для которых пунктами 2.3 - 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) (в том числе по должностям воспитатель, учитель, педагог дополнительного образования), осуществляется на основе ставок заработной платы.

8.2. Размер ставки заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего общего образования, является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы.

Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного приказом ректора объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Учебная нагрузка педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего общего образования, определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3 - 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2.5 - 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц и устанавливаются дифференцировано по должностям:

- воспитатель, осуществляющий образовательную деятельность по основным образовательным программам, в структурных подразделениях ННГУ, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате – 30 часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;
- учитель – 18 часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы;
- педагог дополнительного образования – 18 часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы.

За ставку заработной платы принимается фиксированный размер заработной платы педагогического работника в месяц, установленный по квалификационному уровню ПКГ, за норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю.

Зарплата педагогического работника в месяц за фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ЗФН} = \frac{\text{СТЗП} \cdot \text{ФОУН}}{\text{нч}} \cdot \text{ППК}.$$

ЗФН – зарплата педагогического работника в месяц за фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю;

СТЗП – размер ставки заработной платы педагогического работника в месяц,

установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов учебной (преподавательской) работы (педагогической работы) в неделю;

ФОУН – фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника в неделю;

НЧ – норма часов учебной (преподавательской) работы (педагогической работы) педагогического работника в неделю за ставку заработной платы в месяц,

ППК – персональный повышающий коэффициент, учитывающий квалификацию преподавателя (имеет характер стимулирующей надбавки за квалификацию):

$$\text{ППК} = \text{ППК1} + \text{ППК2},$$

ППК1 – персональный повышающий коэффициент за ученую степень;

ППК2 – персональный повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Размеры персональных повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с Приложением № 12 к настоящему Положению.

Зарплата педагогического работника в месяц за фактический объем учебной нагрузки в неделю выплачивается педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

8.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится оплата исходя из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю (примечание 4 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601).

8.4. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам ННГУ согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 устанавливаются размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются в процентах или коэффициентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

8.5. Зарплата преподавателя в месяц рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ЗФН} + \sum \text{СВ}_i + \sum \text{КВ}_i.$$

СВ_i – размер выплат стимулирующего характера;

КВ_i – размер выплат компенсационного характера.

8.6. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, используется тарификационный список (тарификация), форма которого утверждается приказом ННГУ в соответствии с рекомендациями Минобрнауки России от

29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций»).

8.7. Тарификационный список на очередной учебный год утверждается приказом ННГУ в срок до 1 июля с учетом мнения первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ. Допускается осуществление тарификации отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В течение учебного года допускается внесение изменений в тарификационный список в связи с присвоением преподавателю квалификационной категории или присуждением ему ученого звания. Право на изменение размера персонального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию преподавателя, возникает с даты присвоения преподавателю квалификационной категории или присуждения ему ученой степени в соответствии с приказом Министерства науки и образования Российской Федерации. Основанием для изменения персонального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию преподавателя, является решение (приказ) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о присвоении квалификационной категории (о выдаче диплома о присуждении ученой степени)/диплом кандидата (доктора) наук, представленный работником ННГУ в управление кадров. При этом преподавателю производится перерасчет заработной платы с даты присвоения квалификационной категории/присуждения ученой степени.

Внесение изменений в тарификационный список по иным основаниям в течение учебного года допускается как правило не чаще одного раза в полугодие и осуществляется на основании приказа ННГУ о внесении изменений в учебную нагрузку преподавателя. Основанием для изменения учебной нагрузки является служебная записка руководителя структурного подразделения ННГУ, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, согласованной со структурным подразделением ННГУ, обеспечивающим организацию учебного процесса, структурным подразделением ННГУ, осуществляющим кадровую работу, структурным подразделением ННГУ, осуществляющим финансовую работу и экономическое планирование, а также с проректором по учебной работе.

8.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности ННГУ по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников ННГУ, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

8.9. Предусмотренный в виде формулы порядок исчисления заработной платы воспитателей за фактический постоянный объем педагогической работы не применяется в случаях, когда выполнение воспитателями работы за пределами рабочего времени (смены) осуществляется не на постоянной основе, а по инициативе ННГУ, которая квалифицируется как сверхурочная работа и относится к выполнению работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий. К такой работе, могут быть отнесены случаи привлечения воспитателей к работе сверх установленного рабочего времени (смены) при

неявке сменяющего работника, то есть когда работник не может оставить рабочее место, в связи с чем выполняет педагогическую работу без перерыва после окончания смены. Указанная работа компенсируется в порядке, предусмотренном разделом 3 настоящего Положения.

8.10. Заработная плата, гарантируемая преподавателю в месяц, с учетом доплат и надбавок, фактический объем учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки) устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к нему) в соответствии с утвержденным тарификационным списком работников (тарификацией).

8.11. Воспитателям, осуществляющим деятельность в структурных подразделениях, в которых созданы условия для проживания воспитанников в круглосуточном режиме проживания, устанавливается суммированный учет рабочего времени, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

9. ДЕНЕЖНОЕ ДОВОЛЬСТВИЕ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

9.1. Денежное довольствие военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, направленных не на воинские должности без приостановления военной службы в Военный учебный центр при федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (далее – военнослужащие), является основным средством их материального обеспечения и стимулирования исполнения обязанностей военной службы.

9.2. Обеспечение военнослужащих денежным довольствием, расчет фонда денежного довольствия военнослужащих осуществляются с учетом Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», Федерального закона от 07.11.2011 № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат», Приказа Министра обороны Российской Федерации от 06.12.2019 № 727 «Об определении Порядка обеспечения денежным довольствием военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации и предоставления им и членам их семей отдельных выплат», Указа Президента Российской Федерации от 16.09.1999 № 1237 «Вопросы прохождения военной службы» (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы»), постановления Правительства Российской Федерации от 05.12.2011 № 992 «Об установлении окладов денежного содержания военнослужащих, проходящих военную службу по контракту», постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2019 № 820 «О повышении денежного довольствия военнослужащих и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти», постановления Правительства Российской Федерации от 03.07.2019 № 848 «Об утверждении Положения о военных учебных центрах при федеральных государственных образовательных организациях высшего образования и о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации», Приказа Министра обороны Российской Федерации № 66, Минобрнауки России № 212 от 13.02.2020 «Об установлении Порядка замещения должностей работников военного учебного центра при федеральной государственной образовательной организации высшего образования, Перечня отчетных документов, а также документов, которые разрабатываются и ведутся в военном учебном центре при федеральной государственной образовательной организации высшего образования, документов по планированию, организации проведения образовательной деятельности, учету граждан, проходящих военную подготовку, учету и обслуживанию военной техники, Порядка контроля организации деятельности военных учебных центров при федеральных государственных образовательных организациях высшего образования и проведения военной подготовки», Приказа Министра обороны Российской Федерации от 06.03.2010 № 205 «О порядке оказания единовременной денежной помощи в Вооруженных Силах Российской Федерации», Приказа Министра обороны Российской Федерации от 26.07.2010

№ 1010 «О дополнительных мерах по повышению эффективности использования фондов денежного довольствия военнослужащих и оплаты труда лиц гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации» (вместе с «Порядком определения и расходования объемов бюджетных средств, направляемых на дополнительные выплаты военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, и премии лицам гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации»), иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.3. Обеспечение военнослужащих денежным довольствием осуществляется в порядке, установленном Министром обороны Российской Федерации, за счет средств, выделенных ННГУ Министерством науки и высшего образования Российской Федерации по согласованию с Министерством обороны Российской Федерации.

9.4. Денежное довольствие военнослужащего состоит из месячного оклада в соответствии с присвоенным воинским званием (далее – оклад по воинскому званию), месячного оклада в соответствии с занимаемой должностью в ННГУ (далее – оклад по должности), которые составляют оклад месячного денежного содержания военнослужащего (далее – оклад денежного содержания), из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее – дополнительные выплаты).

9.5. Единые размеры окладов по воинским званиям военнослужащих по контракту устанавливаются Правительством Российской Федерации.

9.6. Размеры окладов по должностям военнослужащих устанавливаются Министерством обороны Российской Федерации совместно с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в порядке, определенном Правительством Российской Федерации, в зависимости от тарифного разряда, установленного по занимаемой должности военнослужащего.

Перечень тарифных разрядов по должностям военнослужащих, размеры окладов по ним, а также соответствие тарифных разрядов типовым должностям военнослужащих определяются Министерством обороны Российской Федерации.

9.7. Военнослужащим в соответствии с законодательством Российской Федерации устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет к окладу денежного содержания;
- ежемесячная надбавка за классную квалификацию (квалификационную категорию, квалификационный класс) к окладу по должности;
- ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- ежемесячная надбавка за особые условия военной службы (за знание иностранных языков; за руководство подразделениями; за временное исполнение обязанностей и др.);
- ежемесячная надбавка за особые достижения в службе (при замещении отдельных должностей ППС при наличии ученой степени и ученого звания; при награждении отдельными медалями Министерства обороны Российской Федерации; за квалификационный уровень физической подготовленности; наличие спортивных званий);
- премия за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей;
- ежегодная материальная помощь;
- дополнительное материальное стимулирование;
- единовременная денежная помощь (в случае утраты личного имущества; смерти близких родственников; нуждаемости в специальном лечении).

9.8. Военнослужащим в соответствии с законодательством Российской Федерации производятся следующие отдельные выплаты:

- на командировочные расходы;
- подъемное пособие;
- суточные на военнослужащего и каждого члена его семьи, переезжающих в связи с переводом военнослужащего на новое место военной службы.

9.9. Военнослужащим также производятся иные выплаты по основаниям, в размере

и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.10. Для планирования расходования денежных средств на финансовый год формируется фонд денежного довольствия военнослужащих, включающий сверх суммы средств, предназначенных для выплаты окладов по должности и окладов по воинскому званию, средства для следующих выплат (в расчете на год):

- ежемесячной надбавки за выслугу лет;
- ежемесячной надбавки за классную квалификацию (квалификационную категорию, квалификационный класс);
- ежемесячной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- ежемесячной надбавки за особые условия военной службы;
- ежемесячной надбавки за особые достижения в службе;
- премии за добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей;
- ежегодной материальной помощи.

9.11. Расчет фонда денежного довольствия военнослужащих осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью военнослужащих в ННГУ в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением.

10. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

10.1. Выплата материальной помощи ректору ННГУ производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

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

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

10.4. Условия и порядок выплаты материальной помощи работникам ННГУ, ее конкретные размеры, устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами ННГУ, с учетом мнения первичной профсоюзной организации сотрудников ННГУ.

10.5. Решение об оказании материальной помощи работникам ННГУ принимается в порядке, установленном локальными нормативными актами ННГУ после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

10.6. Работникам ННГУ могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в соответствии с Коллективным договором ННГУ, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами ННГУ в пределах экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
высшего и дополнительного профессионального образования
(Профессорско-преподавательский состав)
(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
высшего и дополнительного профессионального образования»)**

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Наличие/отсутствие ученой степени	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4	6
Первый квалификационный уровень				
ППС	1.1.	Ассистент, преподаватель	Без ученой степени	27 100
ППС	1.2.	Ассистент, преподаватель	Ученая степень кандидата наук	29 733
Второй квалификационный уровень				
ППС	2.1.	Старший преподаватель	Без ученой степени	32 000
ППС	2.2.	Старший преподаватель	Ученая степень кандидата наук	35 929
		Начальник цикла - старший преподаватель*		
Третий квалификационный уровень				
ППС	3.1.	Доцент	Ученая степень кандидата наук**	37 167
ППС	3.2.	Доцент	Ученая степень кандидата наук	43 362
ППС	3.3.	Доцент	Ученая степень доктора наук	45 838
Четвертый квалификационный уровень				
ППС	4.1.	Профессор	Ученая степень кандидата наук***	

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Наличие/отсутствие ученой степени	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4	6
		Начальник учебной части – заместитель начальника кафедры*		47 078
ППС	4.2.	Профессор	Ученая степень доктора наук	49 555
Пятый квалификационный уровень				
ППС	5.1.	Заведующий кафедрой, начальник кафедры*	Ученая степень кандидата наук, ученое звание	56 988
ППС	5.2.	Заместитель начальника военного учебного центра*, начальник учебной части – заместитель начальника военного учебного центра*	Ученая степень кандидата наук	61 943
		Заведующий кафедрой	Ученая степень доктора наук, ученое звание	
Шестой квалификационный уровень				
ППС	6.1.	Декан факультета (директор института), начальник военного учебного центра*	Ученая степень кандидата наук	74 332
ППС	6.2.	Декан факультета (директор института)	Ученая степень доктора наук	86 721

<* > Должности профессорско-преподавательского состава военной кафедры (военного учебного центра), замещаемые гражданами, пребывающими в запасе, имеющими военное звание офицера и прошедшими согласование в центральных органах военного управления, в соответствии с Приказом от 13.02.2020 Министра обороны Российской Федерации № 66, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 212 «Об установлении Порядка замещения должностей работников военного учебного центра при федеральной государственной образовательной организации высшего образования, Перечня отчетных документов, а также документов, которые разрабатываются и ведутся в военном учебном центре при федеральной государственной образовательной организации высшего образования, документов по планированию, организации проведения образовательной деятельности, учету граждан, проходящих военную подготовку, учету и обслуживанию военной техники, Порядка контроля организации деятельности военных учебных центров при федеральных государственных образовательных организациях высшего образования и проведения военной подготовки»..

<***> Высшее образование (специалитет или магистратура, аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка), степень PhD (присвоенная за рубежом и признаваемая в Российской Федерации), опыт научно-исследовательской деятельности в зарубежных вузах и (или) научных центрах, подтвержденный публикациями по ее результатам в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых журналах, участием в национальных и международных конференциях, не менее 1 года.
 <***> Высшее образование (специалитет или магистратура, аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка); ученая степень кандидата наук и (или) ученое звание, стаж научно-педагогической работы не менее 5 лет, опыт научно-исследовательской деятельности в зарубежных вузах и (или) научных центрах, подтвержденный публикациями по ее результатам в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых журналах, участием в национальных и международных конференциях, не менее 3 лет или степень PhD (присвоенная за рубежом и признаваемая в Российской Федерации), стаж научно-педагогической работы 5 лет.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

**Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей работников
высшего и дополнительного профессионального образования
(Руководители структурных подразделений)
(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
высшего и дополнительного профессионального образования»)**

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Первый квалификационный уровень			
РСП	1.1.	Заместитель начальника (директора, заведующего, руководителя) сектора, центра, отдела, отделения, лагеря; помощник начальника управления (директора института / филиала, декана факультета); заместитель главного энергетика, заместитель главного механика, заместитель руководителя клиники	37 167
РСП	1.2.	Начальник (директор, заведующий, руководитель): центра (входящего в состав структурного подразделения); сектора; службы; лаборатории, отдела (входящего в состав структурного подразделения), отделения (входящего в состав структурного подразделения); питомника, подготовительных курсов (отделения), учебной станции (базы) и других подразделений; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института); заместитель главного бухгалтера филиала (комбината питания), помощник ректора (президента, проректора); советник начальника управления (директора института / филиала, декана факультета); директор музея; заместитель директора библиотеки (ответственного секретаря), руководитель клиники	39 645

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Второй квалификационный уровень			
РСП	2.1.	Начальник (директор, заведующий, руководитель): центра; отделения; структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы; начальник (заведующий) отдела; главный инженер; главный механик; главный энергетик, директор типографии, директор котельных	42 122
Третий квалификационный уровень			
РСП	3.1.	Советник при ректорате; заместитель директора института; советник ректора (проректора); заместитель декана факультета; ответственный секретарь; заместитель директора филиала образовательного учреждения, с численностью работников менее 30 штатных единиц	44 600
РСП	3.2.	Директор библиотеки; ученый секретарь совета учреждения; заместитель начальника управления; заместитель главного бухгалтера; заместитель проректора; главный бухгалтер филиала (комбината питания); заместитель директора филиала образовательного учреждения, с численностью работников от 30 до 150 штатных единиц; директор ботанического сада	49 555
РСП	3.3.	Заместитель директора филиала образовательного учреждения, с численностью работников не менее 300 штатных единиц	54 510
Четвертый квалификационный уровень			
РСП	4.1.	Директор филиала образовательного учреждения, с численностью работников менее 30 штатных единиц	61 943
РСП	4.2.	Директор филиала образовательного учреждения, с численностью работников от 30 до 150 штатных единиц, директор комбината питания	65 042
РСП	4.3.	Начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения; директор филиала образовательного учреждения, с численностью работников от 150 до 300 штатных единиц	68 137
РСП	5.1.	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	76 809
РСП	5.2.	Научный руководитель института/факультета, руководитель высшей школы	80 738

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Шестой квалификационный уровень			
РСП	6.1.	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения, с численностью работников не менее 300 штатных единиц	89 197
Седьмой квалификационный уровень			
РСП	7.1.	Научный руководитель ННГУ	0,7X**
РСП	7.2.	Первый проректор, главный бухгалтер, проректор***, Президент****	βiX
РСП	7.3.		
РСП	7.4.		
РСП	7.5.		
РСП	7.6.		
Восьмой квалификационный уровень			
РСП	8.1.	Ректор	X

<*> За исключением должностей седьмого и восьмого квалификационных уровней.

<*> Должностной оклад ректора, устанавливаемый Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

<***> Значение β_i (где $0,7 \leq \beta_i \leq 0,9$) устанавливается на основании приказа ректора.

<*****> Значение β_i (где $0,7 \leq \beta_i \leq 0,9$) устанавливается Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
Первый квалификационный уровень			
ОС	1.1.1.	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; копировщик; машинистка; нарядчик; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор	21 559
Второй квалификационный уровень			
ОС	1.2.1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	21 930
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
Первый квалификационный уровень			

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
ОС	2.1.1.	Администратор; диспетчер; диспетчер по регулированию работы с подразделениями; инспектор; инспектор первого отдела; инструктор-дактилолог; консультант; лаборант; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист паспортно-визовой работы; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; специалист в области военного учета и бронирования; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; специалист по охране окружающей среды	22 302
Второй квалификационный уровень			
ОС	2.2.1.	Заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий буфетом; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией	22 673
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться II внутридолжностная категория	
Третий квалификационный уровень			
ОС	2.3.1.	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф - повар); заведующий столовой; производитель работ (прораб), включая старшего	23 045
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться I внутридолжностная категория	
Четвертый квалификационный уровень			
ОС	2.4.1.	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик	23 600
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Пятый квалификационный уровень			
ОС	2.5.1.	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской (мастерских); начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка); начальник (заведующий) котельной (котельных), полигона, базы отдыха, лагеря	24 700
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
Первый квалификационный уровень			
ОС	3.1.1.	Аудитор; биолог; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер - механик (механик); инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по организации эксплуатации и ремонта зданий и сооружений; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по проектно-сметной работе; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер по техническому надзору; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); математик; менеджер; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по визово-миграционным вопросам; специалист по воинскому учету; специалист по договорной работе; специалист по закупкам; специалист по защите информации; специалист по земельно-имущественным отношениям; специалист по имущественным отношениям; специалист по интерактивным технологиям; специалист по аналитической работе; специалист по информационно-аналитической работе; специалист по истории информатики; специалист по истории радиофизики; специалист по кадрам; специалист по кадровой работе; специалист по компьютерному дизайну; специалист по маркетингу; младший системный администратор; специалист по международным связям; специалист по менеджменту качества научных исследований; специалист по мониторингу; специалист по мониторингу научных исследований;	25 100

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
		специалист по наукометрии; специалист по общим вопросам; специалист по организации аналитической и отчетной деятельности; специалист по организации производства контента; специалист по организационным вопросам; специалист по организационной работе; специалист по охране труда; специалист по патентно-лицензионной работе; специалист по правовым вопросам; специалист по проектам; специалист по просветительской деятельности; специалист по работе с ветеранами; специалист по противопожарной профилактике; специалист по проектной работе; специалист по работе с посетителями; специалист по развитию персонала; специалист по разработке программ; специалист по рекрутингу; специалист по связям с общественностью; специалист по связям с работодателями; специалист по социальной работе; специалист по учету имущества, специалист по учету федерального и муниципального имущества; специалист по технической документации; сурдопереводчик; физиолог; филолог; шеф-инженер; инженер по подготовке производства; инженер по экологической безопасности; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях; инженер по радиационному контролю; кадастровый инженер; специалист по внутреннему контролю	
Второй квалификационный уровень			
ОС	3.2.1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория; старший специалист по закупкам, системный администратор	25 700
Третий квалификационный уровень			
ОС	3.3.1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория; старший системный администратор	25 900
Четвертый квалификационный уровень			
ОС	3.4.1.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий», ведущий системный администратор, ведущий специалист по закупкам	26 400

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
ОС	3.4.2.	заведующий юридической клиникой, руководитель группы	26 771
Пятый квалификационный уровень			
ОС	3.5.1.	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; главный системный администратор	37 540
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
Второй квалификационный уровень			
ОС	4.2.1.	Главный* (диспетчер, конструктор, метролог, сварщик, технолог, эксперт)	40 883
ОС	4.2.2.	Профессор-консультант	56 987

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

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»)

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
1	2	3	5
Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»			
Первый квалификационный уровень			
ОПР	1.1.1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; аппаратчик водоподготовки; буфетчик; водитель автомобиля; водитель мототранспортных средств; водитель транспортно-уборочной машины; водитель электро- и автотележки; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; зоолаборант серпентария (питомника); испытатель протезно-ортопедических изделий; кассир торгового зала; кастелянша; киоскер; кладовщик; кондитер; контролер водопроводного хозяйства; контролер газового хозяйства; контролер контрольно-пропускного пункта; кровельщик-плотник; кубовщик; курьер; кухонный работник; лифтер; маляр; маркировщик; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист бумагорезательной машины; машинист (кочегар) котельной; машинист-оператор паровых котлов; машинист (оператор) водогрейных котлов; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист экскаватора; мойщик посуды; наладчик полиграфического оборудования; обработчик справочного и информационного материала; оператор автоматической газовой защиты; оператор аппаратов микрофильмирования и	19 500

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
1	2	3	5
		копирования; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор по обслуживанию электрических котлов; оператор связи; оператор стиральных машин; официант; пекарь; плотник; повар; подсобный рабочий; помощник пчеловода; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик пункта проката; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий плодоовощного хранилища; рабочий по благоустройству населенных пунктов; рабочий по уходу за животными; радиооператор; разведчик объектов природы; ремонтник плоскостных спортивных сооружений; садовник; сестра-хозяйка; слесарь-инструментальщик; слесарь механосборочных работ; слесарь-ремонтник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-сантехник; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; стекловуд; стеклопротирщик; столяр; сторож (вахтер); термист; такелажник; токарь; тракторист; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор; фрезеровщик; швейцар; шлифовщик; штукатур; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электрогазосварщик, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов; монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов, монтажник телекоммуникационного оборудования	
Второй квалификационный уровень			
ОПР	1.2.1.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене); пчеловод	20 000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
Первый квалификационный уровень			
ОПР	2.1.1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; контролер технического состояния автотранспортных средств; мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; машинист бульдозера,	20 500
Второй квалификационный уровень			

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад (ставка зарботной платы), руб.
1	2	3	5
ОПР	2.2.1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	21 500
Третий квалификационный уровень			
ОПР	2.3.1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	22 000
Четвертый квалификационный уровень			
ОПР	2.4.1.	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): бригадир поваров; бригадир кондитерского цеха	22 500

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок
(Приказ Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»)

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Наличие/отсутствие ученой степени	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4	6
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
Первый квалификационный уровень				
НР	1.1.1.	Заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро; лабораторией (компьютерного и фото-кинооборудования, оргтехники, средств связи) и пр.	Без ученой степени	28 248
НР	1.1.2.	Заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро; лабораторией (компьютерного и фото-кинооборудования, оргтехники, средств связи) и пр.	Ученая степень кандидата наук	33 897
НР	1.1.3	Заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро; лабораторией (компьютерного и фото-кинооборудования, оргтехники, средств связи) и пр.	Ученая степень доктора наук	36 721
Второй квалификационный уровень				
НР	1.2.1	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением; директор центра и пр.	Без ученой степени	37 540

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Наличие/отсутствие ученой степени	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4	6
НР	1.2.2.	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением; директор центра и пр.	Ученая степень кандидата наук	40 958
НР	1.2.3.	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением; директор центра и пр.	Ученая степень доктора наук	46 607
Третий квалификационный уровень				
НР	1.3.1.	Заведующий (начальник): научно-исследовательским сектором (отделением, лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения, центра); начальник (руководитель) бригады (группы) и пр.	Без ученой степени	49 431
НР	1.3.2.	Заведующий (начальник): научно-исследовательским сектором (отделением, лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения, центра); начальник (руководитель) бригады (группы) и пр.	Ученая степень кандидата наук	55 081
НР	1.3.3.	Заведующий (начальник): научно-исследовательским сектором (отделением, лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения, центра); начальник (руководитель) бригады (группы) и пр.	Ученая степень доктора наук	63 554
Четвертый квалификационный уровень				
НР	1.4.1.	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь, заместитель начальника (заведующего, директора) обособленного подразделения и пр.	Без ученой степени	68 014
НР	1.4.2.	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь, заместитель начальника (заведующего, директора) обособленного подразделения и пр.	Ученая степень кандидата наук	72 029
НР	1.4.3.	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом (лабораторией, отделением, сектором);	Ученая степень доктора наук	74 853

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Наличие/отсутствие ученой степени	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4	6
		ученый секретарь, заместитель начальника (заведующего, директора) обособленного подразделения и пр.		
Пятый квалификационный уровень				
НР	1.5.1.	Начальник (заведующий, директор) обособленного подразделения и пр.	Без ученой степени	76 746
НР	1.5.2.	Начальник (заведующий, директор) обособленного подразделения и пр.	Ученая степень кандидата наук	80 503
НР	1.5.3.	Начальник (заведующий, директор) обособленного подразделения и пр.	Ученая степень доктора наук	83 327
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников				
Первый квалификационный уровень				
НС	1.1.1.	Младший научный сотрудник	Без ученой степени	27 100
НС	1.1.2.	Младший научный сотрудник	Ученая степень кандидата наук	29 733
НС	1.1.3.	Младший научный сотрудник	Ученая степень доктора наук	32 212
НС	1.1.4.	Научный сотрудник	Без ученой степени	33 451
НС	1.1.5.	Научный сотрудник	Ученая степень кандидата наук	35 929
НС	1.1.6.	Научный сотрудник	Ученая степень доктора наук	38 405
Второй квалификационный уровень				
НС	1.2.1.	Старший научный сотрудник	Без ученой степени	40 883
НС	1.2.2.	Старший научный сотрудник	Ученая степень кандидата наук	43 362
НС	1.2.3.	Старший научный сотрудник	Ученая степень доктора наук	45 838
Третий квалификационный уровень				
НС	1.3.1.	Ведущий научный сотрудник	Ученая степень кандидата наук	47 078

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Наличие/отсутствие ученой степени	Должностной оклад, руб.
1	2	3	4	6
НС	1.3.2.	Ведущий научный сотрудник	Ученая степень доктора наук	49 555
Четвертый квалификационный уровень				
НС	1.4.1.	Главный научный сотрудник	Ученая степень доктора наук	61 943
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня				
Первый квалификационный уровень				
НР	2.1.1.	Техник-проектировщик; чертежник-конструктор		21 930
Второй квалификационный уровень				
НР	2.2.1.	Техник-проектировщик II категории		22 302
Третий квалификационный уровень				
НР	2.3.1.	Техник-проектировщик I категории		22 673
Четвертый квалификационный уровень				
НР	2.4.1.	Лаборант-исследователь; стажер-исследователь		23 045
Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня				
Первый квалификационный уровень				
НР	3.1.1.	Инженер-проектировщик		25 647
Второй квалификационный уровень				
НР	3.2.1.	Инженер-исследователь; инженер-проектировщик II категории; переводчик технической литературы		26 389
Третий квалификационный уровень				
НР	3.3.1.	Инженер-проектировщик I категории		28 248
Четвертый квалификационный уровень				
НР	3.4.1.	Главный: инженер проекта, конструктор проекта		37 540

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

**Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) должностей работников
административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала**
(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»)

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Первый квалификационный уровень			
УВП	1.1.	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер; специалист по координации работы с обучающимися; специалист по трудоустройству; специалист по профориентационной работе; специалист по воспитательной работе	21 930
Второй квалификационный уровень			
УВП	2.1.	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории; специалист по координации работы с обучающимися II категории; специалист по трудоустройству II категории; специалист по профориентационной работе II категории; специалист по воспитательной работе II категории	22 302
Третий квалификационный уровень			
УВП	3.1.	Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории; тьютор; специалист по координации работы с обучающимися I категории; специалист по трудоустройству I категории; специалист по профориентационной работе I категории; специалист по воспитательной работе I категории	22 673
Четвертый квалификационный уровень			

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
УВП	4.1.	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	24 123

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования*

(Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
1	2	3	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
Первый квалификационный уровень			
ПР	1.1.1.	Музыкальный руководитель; инструктор по труду; инструктор по физической культуре; старший вожатый	21 200
Второй квалификационный уровень			
ПР	1.2.1.	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	21 600
Третий квалификационный уровень			
ПР	1.3.1.	Воспитатель; педагог-психолог; мастер производственного обучения; методист; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	22 400
Четвертый квалификационный уровень			
ПР	1.4.1.	Педагог-библиотекарь; преподаватель**; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший	24 000

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад (ставка заработной платы), руб.
1	2	3	5
		методист; тьютор ***; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
Первый квалификационный уровень			
ПР	2.1.1.	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	25 900
Второй квалификационный уровень			
ПР	2.2.1.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования **; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	27 800
Третий квалификационный уровень			
ПР	2.3.1.	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	29 733

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей работников культуры, искусства и кинематографии

(Приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава			
РКИК	1.1.	смотритель музейный	17 166
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена			
РКИК	2.1.	репетитор по технике речи; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	18 882
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена			
РКИК	3.1.	Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); хореограф; режиссер; дирижер; балетмейстер; художественный руководитель; хормейстер; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), художник; художник-оформитель; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод), редактор электронных баз данных музея, специалист по	21 656

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
		учету музейных предметов; библиотекарь-каталогизатор; специалист по библиотечно-выставочной работе; хранитель музейных предметов; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор, редактор телевидения); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционной и выставочной деятельности; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор телевидения и радиовещания	
РКИК	3.2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться II внутридолжностная категория	21 906
РКИК	3.3.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться I внутридолжностная категория	22 153
РКИК	3.4.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	22 400
РКИК	3.5.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться производное должностное наименование «главный»	22 649
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии			
РКИК	4.1.	главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; шеф-редактор телевидения (радиовещания)	24 561
РКИК	4.2.	заведующий библиотекой филиала, заведующий филиала библиотеки, заместитель директора музея	26 018

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации
(Приказ Минздравсоцразвития России от 18.06.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»)

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»			
Первый квалификационный уровень			
СМИ	1.1.1.	Переpletчик; печатник плоской печати	19 800
СМИ	1.1.2.	Оператор компьютерного набора	21 559
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»			
Первый квалификационный уровень			
СМИ	2.1.1.	Корректор, технический редактор	22 302
Второй квалификационный уровень			
СМИ	2.2.1.	Референт	22 673
Третий квалификационный уровень			
СМИ	2.3.1.	Редактор электронных баз данных; научный редактор; фоторедактор	23 045
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»			
Первый квалификационный уровень			
СМИ	3.1.1.	Выпускающий (редактор по выпуску); корреспондент; фотокорреспондент	23 603

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Второй квалификационный уровень			
СМИ	3.2.1.	Дизайнер; редактор; редактор специальных выпусков; старший корреспондент; старший фотокорреспондент; художественный редактор	23 975
Третий квалификационный уровень			
СМИ	3.3.1.	Заведующий отделом по основным направлениям деятельности; обозреватель; редактор II категории; редактор-консультант; редактор представительства (филиала); системный администратор; собственный корреспондент; специальный корреспондент	25 461
Четвертый квалификационный уровень			
СМИ	3.4.1.	редактор I категории; шеф-редактор	25 647
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»			
Первый квалификационный уровень			
СМИ	4.1.1.	Директор представительства (филиала)	27 256
Второй квалификационный уровень			
СМИ	4.2.1.	Ответственный секретарь	28 495
Третий квалификационный уровень			
СМИ	4.3.1.	Главный редактор	29 733

Приложение № 10

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников
 Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»			
Квалификационный уровень			
МП	1.1.1.	Санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка; фасовщица	17 166
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
Первый квалификационный уровень			
МП	2.1.1.	Гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор	17 430
Второй квалификационный уровень			
МП	2.2.1.	Помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по общей гигиене, врача-паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант	18 882
Третий квалификационный уровень			

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
МП	2.3.1.	медицинская сестра (брат); медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра процедурная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник; фармацевт; медицинский оптик-оптометрист	20 335
Четвертый квалификационный уровень			
МП	2.4.1.	Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра-анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; фельдшер-лаборант	22 900
Пятый квалификационный уровень			
МП	2.5.1.	Старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий здравпунктом-фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом-фельдшер (медицинская сестра)	23 240
МП	2.5.2.	Главная медицинская сестра	23 915
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
Первый квалификационный уровень			
МП	3.1.1.	Врач-стажер; провизор-стажер	31 427
Второй квалификационный уровень			
МП	3.2.1.	Врачи-специалисты *; провизор-технолог; провизор-аналитик	35 124
Третий квалификационный уровень			
МП	3.3.1.	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи) **	38 822
Четвертый квалификационный уровень			
МП	3.4.1.	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-патологоанатом; врач-судебно-медицинский эксперт	42 519

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Профессиональная квалификационная группа «Руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»			
Первый квалификационный уровень			
МП	4.1.1.	Заведующий структурным подразделением*** (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы	46 217
Второй квалификационный уровень			
МП	4.2.1.	Главный врач	49 914

<*> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

<*> Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню.

<***> Кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров.

Приложение № 11

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
физической культуры и спорта, сельского хозяйства, военизированной и сторожевой охраны,
гражданской обороны, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах**

(Приказ Минздравсоцразвития России от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»; Приказ Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»; Приказ Минздравсоцразвития России от 21.05.2008 № 235н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников военизированной и сторожевой охраны»; Приказ Минздравсоцразвития России от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»)

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников первого уровня			
Первый квалификационный уровень			
РФКС	1.1.1.	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности; капитан (старший моторист – рулевой) патрульного, спасательного катера; начальник поста (спасательного)	19 500
Второй квалификационный уровень			
РФКС	1.2.1.	Спортивный судья	20 000
Профессиональная квалификационная группа должностей работников второго уровня			
Первый квалификационный уровень			
РФКС	2.1.1.	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники; дежурный пульта управления; санитар ветеринарный	20 300

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
Второй квалификационный уровень			
РФКС	2.2.1.	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; санитар ветеринарный 2 категории; инструктор гражданской обороны; специалист гражданской обороны, специалист по противопожарной профилактике	20 600
РФКС	2.2.2.	ведущий специалист гражданской обороны, ведущий специалист по противопожарной профилактике	20 853
Третий квалификационный уровень			
РФКС	2.3.1.	Начальник водной станции; начальник клуба (спортивного, спортивно-технического, стрелково-спортивного); начальник мастерской по ремонту спортивной техники и снаряжения; специалист по подготовке спортивного инвентаря; старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; начальник спасательной станции	22 800
Профессиональная квалификационная группа должностей работников третьего уровня			
Первый квалификационный уровень			
РФКС	3.1.1.	Агроном; агроном по испытанию и охране селекционных достижений; агроном по защите растений; агроном по семеноводству; бактериолог; ветеринарный врач; гидротехник; зоотехник; зоотехник по испытанию и охране селекционных достижений; микробиолог; почвовед; токсиколог; энтофитопатолог; инженер по ГО и ЧС; инспектор (старший инспектор) по основной деятельности	25 100
Второй квалификационный уровень			
РФКС	3.2.1.	Специалисты II категории: агроном; агроном по испытанию и охране селекционных достижений; агроном по защите растений; агроном по семеноводству; бактериолог; ветеринарный врач; гидротехник; зоотехник; микробиолог; почвовед; токсиколог; энтофитопатолог	25 700
Третий квалификационный уровень			
РФКС	3.3.1.	Специалисты I категории: агроном; агроном по испытанию и охране селекционных достижений; агроном по защите растений; агроном по семеноводству; бактериолог; ветеринарный врач;	25 900

Краткое наименование ПКГ	Цифровое обозначение КУ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням (КУ)	Должностной оклад, руб.
1	2	3	5
		гидротехник; зоотехник; зоотехник по испытанию и охране селекционных достижений; микробиолог; почвовед; токсиколог; энтофитопатолог	
Четвертый квалификационный уровень			
РФКС	3.4.1.	Ведущий: агроном; агроном по испытанию и охране селекционных достижений; агроном по защите растений; агроном по семеноводству; бактериолог; ветеринарный врач; гидротехник; зоотехник; зоотехник по испытанию и охране селекционных достижений; микробиолог; почвовед; токсиколог; энтофитопатолог	26 400

Приложение № 12

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

Персональные повышающие коэффициента (ППК)

Основание	Размер ППК
Работникам из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников (ПКГ – ППС, НС и НР)	
за ученое звание:	
доцент или старший научный сотрудник	0,100 к должностному окладу по ПКГ
профессор	0,150 к должностному окладу по ПКГ
Медицинским и фармацевтическим работникам (ПКГ – МП)	
2 квалификационная категория	0,100 к должностному окладу по ПКГ
1 квалификационную категорию	0,200 к должностному окладу по ПКГ
высшая квалификационная категория	0,300 к должностному окладу по ПКГ
По профессиям рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационного разряда (ПКГ - ОНР)	
2 квалификационный разряд	0,025 к должностному окладу (ставке заработной платы) по ПКГ
3 квалификационный разряд	0,050 к должностному окладу (ставке заработной платы) по ПКГ
4 квалификационный разряд	0,050 к должностному окладу (ставке заработной платы) по ПКГ
5 квалификационный разряд	0,075 к должностному окладу (ставке заработной платы) по ПКГ
6 квалификационный разряд	0,080 к должностному окладу (ставке заработной платы) по ПКГ
7 квалификационный разряд	0,100 к должностному окладу (ставке заработной платы) по ПКГ
8 квалификационный разряд	0,050 к должностному окладу (ставке заработной платы) по ПКГ
Персонально в отношении конкретного работника приказом ректора	
Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 3,000

Размер персональных повышающих коэффициентов педагогических работников ННГУ, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования

№	Должность	Квалификационная категория	ППК1	ППК2*	ППК
1.	педагогический работник без ученой степени	без категории	0,21	1,00	1,21
		первая	0,21	1,12	1,33
		высшая	0,21	1,17	1,38
		«педагог-методист» / «педагог-наставник»*	0,21	1,20	1,41
2.	педагогический работник с ученой степенью кандидата наук	без категории	0,28	1,00	1,28
		первая	0,28	1,12	1,40
		высшая	0,28	1,17	1,45
		«педагог-методист» / «педагог-наставник»*	0,28	1,20	1,48
3.	педагогический работник с ученой степенью доктора наук	без категории	0,33	1,00	1,33
		первая	0,33	1,12	1,45
		высшая	0,33	1,17	1,50
		«педагог-методист» / «педагог-наставник»*	0,33	1,20	1,55

Размер персональных повышающих коэффициентов педагогических работников ННГУ, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего общего образования

№	Должность	Квалификационная категория	ППК1	ППК2	ППК
1.	педагогический работник без ученой степени	без категории	0,25	1,00	1,25
		первая	0,25	1,12	1,37
		высшая	0,25	1,17	1,42
		«педагог-методист» / «педагог-наставник»*	0,25	1,20	1,45
2.	педагогический работник с ученой степенью кандидата наук	без категории	0,32	1,00	1,32
		первая	0,32	1,12	1,44
		высшая	0,32	0,17	1,49
		«педагог-методист» / «педагог-наставник»*	0,32	1,20	1,52
3.	педагогический работник с ученой степенью доктора наук	без категории	0,37	1,00	1,37
		первая	0,37	1,12	1,49
		высшая	0,37	1,17	10,54
		«педагог-методист» / «педагог-наставник»*	0,37	1,20	1,57

* При условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью)

Приложение № 13

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

Перечень выплат стимулирующего характера по категориям работников ННГУ

1. Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС)

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
Выплата за достижение показателей эффективности деятельности по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений	Выплата за достижение показателей эффективности деятельности по итогам балльно-рейтинговой оценки деятельности ППС	Назначается по итогам проведения балльно-рейтинговой оценки деятельности ППС в соответствии с приказом ННГУ	Устанавливаются Положением о балльно-рейтинговой оценке деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу	Ежемесячно (на определенный приказом ректора срок от 1 до 12 месяцев)	СВ_БРС = ΣУБ·СБ, СВ_БРС – размер стимулирующей выплаты по результатам балльно-рейтинговой оценки деятельности ППС, Σ УБ – количество утвержденных баллов, СБ – стоимость 1 балла	Приказы ННГУ об утверждении результатов балльно-рейтинговой оценки деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и утверждении стоимости 1 балла	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	Выплата за достижение показателей эффективности деятельности по итогам оценки результативности исполнения обязанностей декана факультета, директора института/филиала в соответствии с	Назначается по итогам проведения оценки результативности исполнения обязанностей декана факультета, директора института/филиала в соответствии с	Устанавливаются локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами ННГУ, регулирующими вопросы оценки результативности исполнения	Ежемесячно (на определенный приказом ректора срок от 1 до 12 месяцев)	СВ_ЭФ = ΠПК_ЭД·ДО, СВ_ЭД – размер стимулирующей выплаты по результатам оценки исполнения обязанностей декана факультета,	Приказы ННГУ об утверждении результатов оценки результативности исполнения обязанностей декана факультета, директора института/филиала	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
	института/филиала	критериями установления ППК, утвержденными приказом ННГУ	обязанностей декана факультета, директора института/филиала		директора института/филиала, ППК_ЭД – персональный повышающий коэффициент, ДО – должностной оклад		
	За сложность и напряженность работы по выполнению должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	Назначается работникам, выполняющим с превышением отдельные показатели деятельности, предусмотренные должностной инструкцией	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов. Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам выполнения работ	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев) Единовременно	До 250 000 До 300 000	Представление руководителя структурного подразделения с оценкой сложности, напряженности и работы работника, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности Университета	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За интенсивность труда при организации и реализации учебного процесса	Назначается работникам, имеющих объем учебной нагрузки в учебный год, превышающий средний объем учебной нагрузки, установленный в ННГУ на текущий учебный год	Соблюдение установленных сроков и обеспечение высоких результатов выполняемой работы. Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам выполнения работ	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев) Единовременно	До 150 000 До 250 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За организацию внеучебной (воспитательной, социальной, профориентационной, и т.д.), научно-просветительской, физкультурно-массовой, культурно-	Назначается работникам, активно участвующим в организации и проведении внеучебных мероприятий	Количество и значимость для ННГУ организованных и успешно проведенных при участии работника мероприятий. Соблюдение установленных сроков	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единовременно	До 50 000 До 200 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
	массовой и иной работы (выбрать нужное)		и обеспечение высоких результатов выполняемой работы. Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам выполнения работ			ННГУ	
	За выполнение особо важных и ответственных работ	Устанавливаются работникам ННГУ за выполнение особо важных и ответственных работ	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов выполняемой работы. Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам выполнения работ	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единовременно	До 80 000 До 450 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения
Выплаты за руководство	Выплаты за исполнение обязанностей заведующего кафедрой	Поручение дополнительной работы по должности заведующего кафедрой	Исполнение обязанностей заведующего кафедрой	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев)	до 20 % от должностного оклада заведующего кафедрой соответствующего квалификационного уровня	Представление декана факультета, директора института (филиала), виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	Выплаты за исполнение обязанностей декана факультета (директора института)	Поручение дополнительной работы по должности декана факультета (директора института)	Исполнение обязанностей декана факультета (директора института)	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев)	до 30 % от должностного оклада декана факультета (директора института) соответствующего квалификационного уровня	Представление проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	Выплаты за исполнение обязанностей куратора академической группы	Назначение куратором академической группы	Исполнение обязанностей куратора академической группы	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев)	1 000 за одну академическую группу	Представление руководителя структурного подразделения с указанием академических групп, виза проректора,	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
						курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ	
Выплаты за наставничество	Выплаты за наставничество	Устанавливаются работникам ННГУ, закрепленным в качестве наставников, в соответствии с локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами ННГУ	Наличие документов, подтверждающих закрепление работника в качестве наставника. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности устанавливаются локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами ННГУ, регулирующими вопросы наставничества в ННГУ	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев) Единовременно	до 30 000 до 100 000	Представление проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения
Выплаты за осуществление образовательной деятельности	Выплаты за реализацию основных образовательных программ по приоритетным направлениям подготовки	Устанавливаются работникам, реализующим основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности, в соответствии с локальными нормативными актами и организационно-	Наличие документов, подтверждающих участие работника в реализации основных образовательных программ по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности. Количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев) Единовременно	до 200 000 до 300 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием учебных занятий и объема учебной нагрузки, виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
		распорядительными документами ННГУ	обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся				
	Выплаты за преподавание предметов, дисциплин (модулей) фундаментального характера	Устанавливаются работникам, осуществляющим преподавание предметов, дисциплин (модулей) фундаментального характера в соответствии с локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами ННГУ	Наличие документов, подтверждающих преподавание работником предметов, дисциплин (модулей) фундаментального характера. Количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев) Единовременно	до 100 000 до 250 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием учебных занятий и объема учебной нагрузки, виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	Выплата за чтение лекций и проведение практических занятий на иностранном языке (за исключением преподавателей иностранного языка)	Устанавливаются работникам за проведение учебных занятий на иностранном языке	Количество часов, отработанных на иностранном языке	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев) Единовременно	До 30 000 До 100 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием учебных занятий и объема учебной нагрузки, виза	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
						проректора по учебной работе	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности	Выплаты молодым ученым	Устанавливаются работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее – молодые ученые)	Возраст до 35 лет включительно, диплом о присуждении ученой степени кандидата наук (приказ Министерства науки и высшего образования о выдаче диплома о присуждении ученой степени кандидата наук)	Ежемесячно с даты предоставления документов о присуждении ученой степени кандидата наук в течение 3 лет после присуждения ученой степени.	10 – 20% оклада		При наличии необходимого Финансового обеспечения. Выплата прекращается при достижении работником возраста 36 лет
	Выплаты молодым педагогическим работникам	Устанавливаются работникам в возрасте до 35 лет включительно, получившим высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые педагогические работники). При установлении выплаты за работником сохраняется право	Возраст до 35 лет включительно. Диплом о высшем образовании по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам. Первый прием на работу в течение одного года со дня получения профессионального образования. Соответствие направления подготовки (полученной специальности) профилю преподаваемой дисциплины	Ежемесячно с даты приема на работу в течение 3 лет после получения профессионального образования	10 – 20% оклада (диплом об образовании) 20 – 30 % оклада (диплом об образовании с отличием)	Представление руководителя структурного подразделения подтверждающей соответствие направления подготовки (полученной специальности) профилю преподаваемой дисциплины, виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения. Выплата прекращается при достижении работником возраста 36 лет

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
		на получение выплаты молодым ученым					
2. Выплаты за качество выполняемых работ							
Выплаты за качество выполняемых работ	Выплата за ученое звание доцента	Устанавливаются работникам, имеющим ученое звание доцента (старшего научного работника)	Аттестат доцента (старшего научного сотрудника)	Ежемесячно с даты присвоения ученого звания	СВ_ДОЦ = ППК_ДОЦ·ДО, СВ_ДОЦ – размер стимулирующей выплаты за ученое звание доцента, ППК_ДОЦ – персональный повышающий коэффициент за ученое звание доцента, ДО – должностной оклад	Аттестат доцента (старшего научного сотрудника)	
	Выплата за ученое звание профессора	Устанавливаются работникам, имеющим ученое звание профессора	Аттестат профессора	Ежемесячно с даты присвоения ученого звания	СВ_ПРОФ = ППК_ПРОФ·ДО, СВ_ПРОФ – размер стимулирующей выплаты за ученое звание профессора, ППК_ПРОФ – персональный повышающий коэффициент за ученое звание профессора, ДО – должностной оклад	Аттестат профессора	
	Выплата за высокий профессионализм	Устанавливается за достижения работника в профессиональной деятельности	Наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград	Ежемесячно с даты предоставления подтверждающих документов		Предоставление документов, подтверждающих присвоение почетного звания, спортивного звания, награждение знаками отличия	При наличии необходимого Финансового обеспечения. Устанавливается на период действия трудового договора в размере,

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности по основному месту работы:				пропорциональн ом доле ставки работникам, работающим в ННГУ по основному месту работы. При наличии нескольких оснований выбирается одно основание, обеспечивающее максимальный размер выплаты
			Народный учитель		4 000		
			Народный врач		4 000		
			Народный артист		4 000		
			Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель науки Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный учитель Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный		3 500		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			работник здравоохранения Российской Федерации				
			Заслуженный врач Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник культуры Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель искусств Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный артист Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный юрист Российской Федерации		3 500		
			Почетный работник сферы образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации		3 000		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			Федерации				
			Звание «Почетный работник» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник науки и техники Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского		2 000		
			Почетный профессор Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского		2 500		
			Заслуженный профессор Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского		3 000		
			За спортивные звания (при работе на факультете ФКС):				

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			Заслуженный тренер России		3 500		
			Мастера спорта России (СССР)		1 500		
			Мастер спорта международного класса		1 500		
3. Премияльные выплаты по итогам работы							
Премияльные выплаты по итогам работы	Премияльные выплаты по итогам работы ППС	Назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда	Достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда работника в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ	Единовременно	До 100 000	Представление руководителя структурного подразделения с приложением подтверждающих документов, виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	Премияльные выплаты по итогам работы деканов факультетов, директоров институтов/филиалов	Назначаются с учетом результатов труда соответствующего структурного подразделения ННГУ	Достижение количественных и качественных показателей результативности возглавляемого факультета, института/филиала в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ	Единовременно	До 200 000	Представление проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения

2. Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (далее – ПР СПО) и среднего общего образования (далее – ПР ОО)

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
Выплата за достижение	Выплата за достижение	Назначается по итогам проведения	Устанавливаются Положением о	Ежемесячно (на определенный	СВ_БРС = СУБ·СБ,	Приказы ННГУ об утверждении	При наличии необходимого

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
показателей эффективности деятельности по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений	показателей эффективности деятельности по итогам балльно-рейтинговой оценки деятельности ПР СПО	балльно-рейтинговой оценки деятельности ПР СПО в соответствии с приказом ННГУ	балльно-рейтинговой оценке деятельность педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования	приказом ректора срок от 1 до 12 месяцев)	СВ_БРС – размер стимулирующей выплаты по результатам балльно-рейтинговой оценки деятельности ПР СПО, Σ УБ – количество утвержденных баллов, СБ – стоимость 1 балла	результатов балльно-рейтинговой оценки деятельность педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, и утверждении стоимости 1 балла	Финансового обеспечения
	Выплата за достижение показателей эффективности деятельности по итогам балльно-рейтинговой оценки деятельности ПР ОО	Назначается по итогам проведения балльно-рейтинговой оценки деятельности ПР ОО в соответствии с приказом ННГУ	Устанавливаются Положением о балльно-рейтинговой оценке деятельности педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего общего образования	Ежемесячно (на определенный приказом ректора срок от 1 до 12 месяцев)	СВ_БРС = Σ УБ·СБ, СВ_БРС – размер стимулирующей выплаты по результатам балльно-рейтинговой оценки деятельности ПР ОО, Σ УБ – количество утвержденных баллов, СБ – стоимость 1 балла	Приказы ННГУ об утверждении результатов балльно-рейтинговой оценки деятельности педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего общего образования, и утверждении стоимости 1 балла	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За интенсивность труда при организации и реализации учебного процесса, внеучебной (воспитательной, социальной, профориентационной,	Назначается работникам, активно участвующим в организации и проведении учебного процесса и внеучебных	Соблюдение установленных сроков и обеспечение высоких результатов выполняемой работы. Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев) Единовременно	До 100 000 До 200 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего соответствующее	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
	и т.д.), научно-просветительской, физкультурно-массовой, культурно-массовой и иной работы (выбрать нужное)	мероприятий	результатам выполнения работ. Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Отсутствие травматизма. Наличие работы с родителями. Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.			направление деятельности ННГУ	
	За выполнение особо важных и ответственных работ	Устанавливаются работникам ННГУ за выполнение особо важных и ответственных работ	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов выполняемой работы. Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единовременно	До 80 000 До 450 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего соответствующее	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			выполнения работ			направление деятельности ННГУ	
Выплаты за наставничество	Выплаты за наставничество	Устанавливаются работникам ННГУ, закрепленным в качестве наставников	Наличие документов, подтверждающих закрепление работника в качестве наставника. Устанавливаются локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами ННГУ, регулирующими вопросы наставничества в ННГУ	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев) Единовременно	до 30 000 до 100 000	Представление проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения
Выплаты за осуществление образовательной деятельности	Выплаты за реализацию основных образовательных программ по приоритетным направлениям подготовки	Устанавливаются работникам ННГУ, реализующим основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности, в соответствии с локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами ННГУ	Наличие документов, подтверждающих участие работника в реализации основных образовательных программ по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности. Количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев) Единовременно	до 50 000 до 150 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием учебных занятий и объема учебной нагрузки, виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся				
	Выплаты за преподавание предметов, дисциплин (модулей) фундаментального характера	Устанавливаются работникам ННГУ, осуществляющим преподавание предметов, дисциплин (модулей) фундаментального характера в соответствии с локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами ННГУ	Наличие документов, подтверждающих преподавание работником предметов, дисциплин (модулей) фундаментального характера. Количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев) Единовременно	до 50 000 150 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием учебных занятий и объема учебной нагрузки, виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	Выплата за проведение практических занятий на иностранном языке (за исключением преподавателей иностранного языка)	Проведение учебных занятий на иностранном языке	Количество часов, отработанных на иностранном языке	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев) Единовременно	До 30 000 До 100 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием учебных занятий и объема учебной нагрузки, виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период	Выплаты молодым ученым	Устанавливаются работникам в возрасте до 35 лет включительно,	Возраст до 35 лет включительно, диплом о присуждении ученой степени кандидата	Ежемесячно с даты предоставления документов о	10 – 20% оклада		При наличии необходимого Финансового обеспечения.

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
адаптации к профессиональной деятельности		имеющим ученую степень (далее – молодые ученые)	наук (приказ Министерства науки и высшего образования о выдаче диплома о присуждении ученой степени кандидата наук)	присуждении ученой степени кандидата наук в течение 3 лет после присуждения ученой степени			Выплата прекращается при достижении работником возраста 36 лет
	Выплаты молодым педагогическим работникам	Устанавливаются работникам в возрасте до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые педагогические работники). При установлении выплаты за работником сохраняется право на получение выплаты молодым ученым	Возраст до 35 лет включительно. Диплом о среднем профессиональном или высшем образовании по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам. Первый прием на работу в течение одного года со дня получения профессионального образования. Соответствие направления подготовки (полученной специальности) профилю преподаваемой дисциплины	Ежемесячно с даты приема на работу в течение 3 лет после получения профессионального образования	10 – 20% оклада (диплом об образовании) 20 – 30 % оклада (диплом об образовании с отличием)	Представление руководителя структурного подразделения подтверждающей соответствие направления подготовки (полученной специальности) профилю преподаваемой дисциплины, виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения. Выплата прекращается при достижении работником возраста 36 лет

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
2. Выплаты за качество выполняемых работ							
	Выплата за высокий профессионализм	Устанавливается за достижения работника в профессиональной деятельности	Наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности по основному месту работы:	Ежемесячно с даты предоставления подтверждающих документов		Предоставление документов, подтверждающих присвоение почетного звания, спортивного звания, награждение знаками отличия	При наличии необходимого Финансового обеспечения. Устанавливается на период действия трудового договора в размере, пропорциональном доле ставки работникам, работающим в ННГУ по основному месту работы. При наличии нескольких оснований выбирается одно основание, обеспечивающее максимальный размер выплаты
			Народный учитель		4 000		
			Народный врач		4 000		
			Народный артист		4 000		
			Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель науки Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель науки и техники		3 500		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			Российской Федерации				
			Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный учитель Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный врач Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник культуры Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель искусств Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный артист Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный юрист Российской Федерации		3 500		
			Почетный работник сферы образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник науки и высоких технологий		3 000		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			Российской Федерации				
			Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации		3 000		
			Звание «Почетный работник» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник науки и техники Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского		2 000		
			Почетный профессор Нижегородского государственного университета		2 500		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			им. Н.И. Лобачевского				
			Заслуженный профессор Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского		3 000		
			За спортивные звания (при работе на факультете ФКС):				
			Заслуженный тренер России		3 500		
			Мастера спорта России (СССР)		1 500		
			Мастер спорта международного класса		1 500		
			3. Премияльные выплаты по итогам работы				
Премияльные выплаты по итогам работы	Премияльные выплаты по итогам работы ПР СПО	Назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда	Достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда работника в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ	Единовременно	До 100 000	Представление руководителя структурного подразделения с приложением подтверждающих документов, виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения

3. Научные работники (далее – НР) и иные работники ННГУ, участвующие в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (далее – НИОКР)

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
Выплата за достижение показателей эффективности	Выплата за достижение показателей или результатов НИОКР	Назначаются по итогам оценки результативности научной деятельности	Достижение показателей эффективности деятельности	Ежемесячно (на определенный приказом ректора срок от 1 до 12		Представление руководителя НИОКР, виза проректора,	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
деятельности по итогам оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений	по итогам оценки результативности выполнения научного проекта (НИОКР)	членов научного коллектива по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, по результатам оценки работы конкретного работника, исходя из критериев эффективности его деятельности, других критериев /показателей, установленных заказчиком работ/грантодателем, а также исходя из индивидуального вклада работника в достижение целей проекта	(количественных показателей результативности труда и критериев качества результатов труда) по итогам оценки результативности научной деятельности членов научного коллектива в соответствии с установленными локальными нормативными актами ННГУ	месяцев) Единовременно		курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	
	За интенсивность труда при выполнении НИОКР	Назначаются работникам за интенсивность труда при выполнении НИОКР и значительную степень участия в достижении коллективных результатов труда	В соответствии с количественными показателями результативности труда и критериями качества результатов труда работника, другими критериями/показателями, установленными заказчиком работ/грантодателем, а также исходя из индивидуального вклада работника в достижение целей проекта. Соблюдение установленных сроков и обеспечение	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единовременно		Представление руководителя НИОКР, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			высоких результатов выполняемой работы. Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам выполнения работ				
	За выполнение особо важных и ответственных работ	Устанавливаются работникам ННГУ за выполнение особо важных и ответственных работ	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов выполняемой работы. Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам выполнения работ	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев)		Представление руководителя НИОКР, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения
Выплаты за участие в экспертной деятельности	Выплаты за участие в экспертной деятельности	Устанавливаются научным работникам, выступающим в качестве экспертов	Предоставление работником документов, подтверждающих его экспертную деятельность	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единовременно	До 100 000 До 500 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения
Выплаты за научное руководство	Выплаты за научное руководство НИОКР	Устанавливаются работникам, осуществляющим научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров	Наличие документов, подтверждающих научное руководство	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единовременно	До 100 000 До 500 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	Выплаты за научное руководство научными школами (направлениями)	Устанавливаются работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство	Наличие документов, подтверждающих научное руководство	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев)	До 100 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора,	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
		научными школами и направлениями		Единовременно	До 500 000	курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	
	Выплаты за научное руководство аспирантами	Устанавливаются работникам, осуществляющим руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите	Наличие документов, подтверждающих научное руководство	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единовременно	До 100 000 До 500 000	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения
Выплаты за наставничество	Устанавливаются работникам, закрепленным в качестве наставников	Наличие документов, подтверждающих закрепление работника в качестве наставника	Устанавливаются локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами ННГУ, регулирующими вопросы наставничества в ННГУ	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев)	до 30 000	Представление проректора по учебной работе, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения
Выплаты за осуществление образовательной деятельности	Выплаты за реализацию основных образовательных программ по приоритетным направлениям подготовки	Устанавливаются работникам структурных подразделений ННГУ, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности, осуществляющим преподавание	Наличие документов, подтверждающих участие работника в реализации основных образовательных программ по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности, преподавание работником предметов, дисциплин (модулей)	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев)	до 100 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием учебных занятий и объема учебной нагрузки, виза проректора по учебной работе, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
		предметов, дисциплин (модулей) фундаментального характера, если данный вид деятельности предусмотрен техническим заданием на НИОКР	фундаментального характера				
	Выплаты за привлечение к осуществлению образовательной деятельности	Устанавливаются работникам, привлекаемым к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктура), программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам переподготовки.	Наличие документов, подтверждающих участие работника в реализации основных образовательных программ высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктура), программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 10 месяцев)	до 100 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием учебных занятий и объема учебной нагрузки, виза проректора по учебной работе, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
		профессиональной переподготовки, если данный вид деятельности предусмотрен техническим заданием на НИОКР	Количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности	Выплаты молодым ученым	Устанавливаются работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее – молодые ученые)	Возраст до 35 лет включительно, диплом о присуждении ученой степени кандидата наук (приказ Министерства науки и высшего образования о выдаче диплома о присуждении ученой степени кандидата наук)	Ежемесячно с даты предоставления документов о присуждении ученой степени кандидата наук в течение 3 лет после присуждения ученой степени.	10 – 20% оклада	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения. Выплата прекращается при достижении работником возраста 36 лет.
	Выплаты молодым научным работникам	Устанавливаются работникам в возрасте до 35 лет включительно, получившим высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки	Возраст до 35 лет включительно, диплом о высшем образовании по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, первый прием на работу в течение одного года со дня получения профессионального образования,	Ежемесячно с даты приема на работу в течение 3 лет после получения профессионального образования	10 – 20% оклада (диплом об образовании) 20 – 30 % оклада (диплом об образовании с отличием)	Представление руководителя структурного подразделения, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения. Выплата прекращается при достижении работником возраста 36 лет

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
		(полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые педагогические работники). При установлении выплаты за работником сохраняется право на получение выплаты молодым ученым	соответствие направления подготовки (полученной специальности) профилю научных исследований				
2. Выплаты за качество выполняемых работ							
Выплаты за качество выполняемых работ	Выплата за ученое звание доцента	Устанавливаются работникам, имеющим ученое звание доцента (старшего научного работника)	Аттестат доцента (старшего научного сотрудника)	Ежемесячно с даты присвоения ученого звания	СВ_ДОЦ = ППК_ДОЦ·ДО, СВ_ДОЦ – размер стимулирующей выплаты за ученое звание доцента, ППК_ДОЦ – персональный повышающий коэффициент за ученое звание доцента, ДО – должностной оклад	Аттестат доцента (старшего научного сотрудника)	
	Выплата за ученое звание профессора	Устанавливаются работникам, имеющим ученое звание профессора)	Аттестат профессора	Ежемесячно с даты присвоения ученого звания	СВ_ПРОФ = ППК_ПРОФ·ДО, СВ_ПРОФ – размер стимулирующей выплаты за ученое звание профессора, ППК_ПРОФ – персональный повышающий коэффициент за ученое звание профессора,	Аттестат профессора	

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
					ДО – должностной оклад		
	Выплата за высокий профессионализм	Устанавливается за достижения работника в профессиональной деятельности	Наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности по основному месту работы	Ежемесячно с даты предоставления подтверждающих документов		Предоставление документов, подтверждающих присвоение почетного звания, спортивного звания, награждение знаками отличия:	При наличии необходимого Финансового обеспечения. Устанавливается на период действия трудового договора в размере, пропорциональном доле ставки работником, работающим в ННГУ по основному месту работы. При наличии нескольких оснований выбирается одно основание, обеспечивающее максимальный размер выплаты
			За почетные звания:				
			Народный учитель		4 000		
			Народный врач		4 000		
			Народный артист		4 000		
			Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель науки Российской Федерации		3 500		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный учитель Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный врач Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник культуры Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель искусств Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный артист Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный юрист Российской Федерации		3 500		
			Почетный работник сферы образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник		3 000		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			науки и высоких технологий Российской Федерации				
			Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации		3 000		
			Звание «Почетный работник» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник науки и техники Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского		2 000		
			Почетный профессор Нижегородского		2 500		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			государственного университета им. Н.И. Лобачевского				
			Заслуженный профессор Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского		3 000		
			За спортивные звания (при работе на факультете ФКС):				
			Заслуженный тренер России		3 500		
			Мастера спорта России (СССР)		1 500		
			Мастер спорта международного класса		1 500		
	За высокое качество работы при выполнении НИОКР	Соблюдение установленных сроков и обеспечение высокого качества выполняемой работы. Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и качеству выполнения работ	В соответствии с критериями эффективности деятельности (количественными показателями результативности труда и критериями качества результатов труда) работника, другими критериями/показателями, установленными заказчиком работ/грантодателем, а также исходя из индивидуального вклада работника в достижение целей проекта	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 100 000 До 500 000	Представление руководителя НИОКР, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения
3. Премияльные выплаты по итогам работы							
	Премияльные выплаты по итогам	Назначаются с учетом индивидуальных	Достижении индивидуальных	Единоновременно	До 100 000	Представление руководителя	При наличии необходимого

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
Премияльные выплаты по итогам работы	работы членам научного коллектива	результатов труда каждого работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда	количественных и качественных показателей результативности труда работника			НИОКР, виза проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ	Финансового обеспечения
	Премияльные выплаты руководителям НИОКР	Назначаются с учетом достижений результатов труда научным коллективом	Достижение количественных и качественных показателей результативности возглавляемого научным подразделением в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ	Единовременно	До 500 000	Представление проректора, курирующего научную работу и инновационную деятельность ННГУ, виза руководителя НИОКР	Отсутствие финансовых ресурсов на указанные цели

4. Управленческий персонал, Руководители структурных подразделений ННГУ

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
Выплата за достижение показателей эффективности деятельности по итогам оценки результативности деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений	Выплата за эффективность руководства	Назначается по итогам проведения оценки по итогам оценки результативности исполнения обязанностей руководителя структурного подразделения в соответствии с критериями установления ППК, утвержденными приказом ННГУ	Устанавливаются локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами ННГУ, регулирующими вопросы оценки эффективности руководства структурным подразделением	Ежемесячно (на определенный приказом ректора срок от 1 до 12 месяцев)	СВ_ЭФ = ППК_ЭД·ДО, СВ_ЭД – размер стимулирующей выплаты за эффективность руководства, ППК_ЭД – персональный повышающий коэффициент, ДО – должностной оклад	Приказы ННГУ об утверждении результатов оценки эффективности руководства структурным подразделением	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
	За интенсивность труда при организации и реализации учебного, воспитательного, научного и других процессов (выбрать нужное)	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов выполняемой работы. Отсутствие жалоб и замечаний по срокам выполнения и результатам работ	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по срокам и качеству выполнения работ, подготовки документов, предоставления отчетности, запрашиваемой информации, выполнения поручений. Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности, выданных в связи с нарушениями, допущенными в результате действий (бездействия) работника. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, иных локальных нормативных актов	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 80 000 До 250 000	Представление проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За подготовку, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ННГУ (в том числе проведение олимпиад,	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа	Количество подготовленных и проведенных мероприятий. Отсутствие замечаний при организации проведении мероприятий	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 15 000 До 50 000	Представление руководителя, курирующего проведение мероприятия, с указанием мероприятий, виза проректора, курирующего проведение	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
	конкурсов, фестивалей, соревнований, научных конференций, симпозиумов и семинаров и т.д.)					мероприятия	
	За выполнение особо важных и ответственных работ	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов выполняемой работы	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам выполнения работ	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 95 000 До 450 000	Представление проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ / распоряжение ректора	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За сложность и напряженность работы	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества при выполнении работ, характеризующихся высокой сложностью и напряженностью	Отсутствие жалоб и замечаний по качеству и срокам выполнения работ, характеризующихся высокой сложностью и напряженностью	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 70 000 До 300 000	Представление проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ / распоряжение ректора	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и систем безопасности	Соблюдение установленного регламента работ	Отсутствие аварий или отказа в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и систем безопасности	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 30 000 До 200 000	Представление проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ / распоряжение ректора	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За непосредственное участие в реализации международных и национальных проектов, федеральных,	Участие в реализации соответствующих проектов, программ или заданий (в качестве руководителя,	Количество реализуемых или реализованных национальных проектов, федеральных,	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 35 000 До 200 000	Представление проректора, курирующего соответствующее направление деятельности	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
	региональных и ведомственных целевых программ и заданий	куратора, исполнителя и т.д.)	региональных и ведомственных целевых программ и заданий			ННГУ / распоряжение ректора	
	За интенсивность труда, связанную с организацией и реализацией программ дополнительного образования	Участие в разработке и реализации программ дополнительного образования (в качестве руководителя, исполнителя)	Количество разработанных, реализуемых программ дополнительного образования Отсутствие замечаний по организации и реализации программ дополнительного образования Количество обучающихся по программам дополнительного образования	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единовременно	До 50 000 До 150 000	Представление проректора по учебной работе / распоряжение ректора	При наличии необходимого Финансового обеспечения
2. Выплаты за качество выполняемых работ							
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокое качество работы при организации и реализации учебного, воспитательного, научного и других процессов (выбрать нужное)	Соблюдение установленных сроков и обеспечение высокого качества выполняемой работы	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и качеству выполнения работ	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единовременно	До 50 000 До 250 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием наименований мероприятий и заданий и статуса работника, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности Университета	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За высокое качество выполняемой работы	Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества при подготовке и проведении	Отсутствие замечаний при подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единовременно	До 80 000 До 400 000	Представление проректора, курирующего соответствующее направление деятельности	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения				
1	2	3	4	5	6	7	8				
		мероприятий, связанных с уставной деятельностью ННГУ	университета			Университета / распоряжение ректора					
	Выплата за высокий профессионализм	Устанавливается за достижения работника в профессиональной деятельности	Наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности по основному месту работы	Ежемесячно с даты предоставления подтверждающих документов		Предоставление документов, подтверждающих присвоение почетного звания, спортивного звания, награждение знаками отличия	При наличии необходимого Финансового обеспечения. Устанавливается на период действия трудового договора в размере, пропорциональн ом доле ставки работникам, работающим в ННГУ по основному месту работы. При наличии нескольких оснований выбирается одно основание, обеспечивающее максимальный размер выплаты				
			За почетные звания:								
			Народный учитель						4 000		
			Народный врач						4 000		
			Народный артист						4 000		
			Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации						3 500		
			Заслуженный деятель науки Российской						3 500		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			Федерации				
			Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный учитель Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный врач Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник культуры Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель искусств Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный артист Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный юрист Российской Федерации		3 500		
			Почетный работник сферы образования Российской Федерации		3 000		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации		3 000		
			Звание «Почетный работник» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник науки и техники Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского		2 000		
			Почетный профессор		2 500		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского				
			Заслуженный профессор Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского		3 000		
			За спортивные звания (при работе на факультете ФКС):				
			Заслуженный тренер России		3 500		
			Мастера спорта России (СССР)		1 500		
			Мастер спорта международного класса		1 500		
			3. Премияльные выплаты по итогам работы				
Премияльные выплаты по итогам работы	По итогам работы за определенный срок от 1 до 12 месяцев	Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по срокам, результат и качеству работы в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ	Единовременно	До 600 000	Представление проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ / распоряжение ректора	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За разработку и реализацию важных и сложных управленческих решений	Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по срокам, результат и качеству работы в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ	Единовременно	До 600 000	Представление проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ / распоряжение ректора	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За высокое качество работы по	Соблюдение установленных сроков	Отсутствие замечаний по срокам, результат и	Единовременно	До 400 000	Представление проректора,	При наличии необходимого

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
	выполнению государственного задания, реализации международных и национальных проектов, федеральных, региональных и ведомственных целевых программ и заданий, программ развития ННГУ	и обеспечение качества работы	качеству работы в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ			курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ / распоряжение ректора	Финансового обеспечения
	За работу по организации и проведению лицензирования образовательной программы, профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации (выбрать нужное)	Участие в работе по организации и проведению лицензирования образовательной программы, профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации (выбрать нужное)	Получение лицензии на образовательную программу, успешное прохождение профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации (выбрать нужное) в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ	Единоновременно	До 100 000	Представление руководителя структурного подразделения ННГУ с приложением подтверждающих документов, виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения

5. Учебно-вспомогательный персонал, Инженерно-технические работники, Общепромышленные должности специалистов и служащих, Работники культуры, искусства и кинематографии, Работники физической культуры и спорта, Медицинский персонал, Работники комбината питания, Работники печатных средств массовой информации, Младший обслуживающий персонал ННГУ

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
Выплата за достижение показателей эффективности деятельности по итогам оценки	За участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на повышение	Участие в подготовке и проведении мероприятий (в качестве организатора, члена жюри и т.д.)	Количество подготовленных и проведенных мероприятий. Отсутствие замечаний при организации	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 30 000 До 150 000	Представление руководителя, курирующего проведение мероприятия, с указанием	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
результативности деятельности работников	авторитета и имиджа университета (в том числе проведение олимпиад, конкурсов, фестивалей, соревнований, научных конференций, симпозиумов и семинаров и т.д.)		проведении мероприятий			мероприятий, виза проректора, курирующего проведение мероприятия	
	За интенсивность труда, связанную с реализацией программ дополнительного образования	Участие в реализации программ дополнительного образования (в качестве руководителя, исполнителя)	Количество реализуемых программ дополнительного образования Отсутствие замечаний по реализации программ дополнительного образования Количество обучающихся по программам дополнительного образования	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 25 000 До 150 000	Представление руководителя структурного подразделения ННГУ с указанием должностных обязанностей, виза проректора, курирующего проведение мероприятия	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За сложность и напряженность работы	Соблюдение установленных сроков и высоких результатов при выполнении работ	Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и результатам выполнения работ	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 45 000 До 200 000	Представление руководителя структурного подразделения ННГУ с указанием должностных обязанностей, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За выполнение особо важных и ответственных работ	Соблюдение установленных сроков и обеспечение	Отсутствие жалоб и замечаний по качеству и срокам выполнения	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12	До 50 000	Представление руководителя структурного	При наличии необходимого Финансового

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
		высоких результатов выполняемой работы	работ	месяцев) Единовременно	До 200 000	подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ	обеспечения
2. Выплаты за качество выполняемых работ							
Выплаты за качество выполняемых работ	За высокое качество работы при реализации учебного, воспитательного, научного и других процессов (выбрать нужное)	Соблюдение установленных сроков и обеспечение высокого качества выполняемой работы. Отсутствие жалоб и замечаний по срокам и качеству выполнения работ	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по срокам и качеству выполнения работ, подготовки документов, предоставления отчетности, запрашиваемой информации, выполнения поручений руководства. Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности, выданных в связи с нарушениями, допущенными в результате действий (бездействия) работника. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, иных локальных нормативных актов	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единовременно	До 35 000 До 100 000	Представление руководителя структурного подразделения (руководителя НИОКР) с указанием наименований мероприятия статуса работника, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности Университета	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	За качественное	Соблюдение	Отсутствие замечаний	Ежемесячно (на	До 20 000	Представление	При наличии

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса и иной уставной деятельности ННГУ	установленных сроков и обеспечение качества при подготовке и проведении мероприятий	при подготовке и проведении мероприятий	определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 80 000	руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ	необходимого Финансового обеспечения
	За обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и систем безопасности	Соблюдение установленного регламента работ	Отсутствие аварий или отказа в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения и систем безопасности	Ежемесячно (на определенный срок от 1 до 12 месяцев) Единоновременно	До 20 000 До 60 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	Выплата за квалификационную категорию	Устанавливаются медицинским работникам, имеющим, квалификационную категорию, установленную по результатам аттестации	Документ, подтверждающий присуждение квалификационной категории	Ежемесячно с даты присуждения квалификационной категории	СВ_КК = ППК_КК·ДО, СВ_КК – размер стимулирующей выплаты за квалификационную категорию, ППК_КК – персональный повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории, ДО – должностной оклад		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
	Выплата за квалификационный разряд	Устанавливаются по профессиям рабочих, по которым предусмотрено присвоение квалификационного разряда	Наличие квалификационного разряда	Ежемесячно	СВ_КР = ППК_КР·ДО, СВ_КР – размер стимулирующей выплаты за квалификационный разряд, ППК_КР – персональный повышающий коэффициент за наличие квалификационного разряда, ДО – должностной оклад		
	Выплата за высокий профессионализм	Устанавливается за достижения работника в профессиональной деятельности	Наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности по основному месту работы	Ежемесячно с даты предоставления подтверждающих документов		Предоставление документов, подтверждающих присвоение почетного звания, спортивного звания, награждение знаками отличия:	При наличии необходимого Финансового обеспечения. Устанавливается на период действия трудового договора в размере, пропорциональном доле ставки работникам, работающим в ННГУ по основному месту работы. При наличии нескольких оснований выбирается одно основание, обеспечивающее максимальный размер выплаты
			За почетные звания:				

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			Народный учитель		4 000		
			Народный врач		4 000		
			Народный артист		4 000		
			Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель науки Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный учитель Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный врач Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный работник культуры Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный деятель искусств Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный артист Российской Федерации		3 500		
			Заслуженный юрист Российской Федерации		3 500		
			Почетный работник сферы образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник науки и высоких		3 000		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			технологий Российской Федерации				
			Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации		3 000		
			Звание «Почетный работник» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник науки и техники Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации		3 000		
			Почетный работник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского		2 000		
			Почетный профессор Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского		2 500		
			Заслуженный профессор Нижегородского государственного		3 000		

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
			университета им. Н.И. Лобачевского				
			За спортивные звания (при работе на факультете ФКС):				
			Заслуженный тренер России		3 500		
			Мастера спорта России (СССР)		1 500		
			Мастер спорта международного класса		1 500		
3. Премияльные выплаты по итогам работы							
Премияльные выплаты по итогам работы	По итогам работы за определенный срок от 1 до 12 месяцев	Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов и качества работы	Отсутствие замечаний по срокам, результат и качеству работы в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ	Единовременно	До 600 000	Представление проректора, курирующего соответствующее направление деятельности ННГУ / распоряжение ректора	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	По итогам работы за определенный срок от 1 до 12 месяцев	Соблюдение установленных сроков, обеспечение высоких результатов, качества работы	Отсутствие замечаний по работе в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ	Единовременно	До 200 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора, курирующего соответствующее направление деятельности Университета	При наличии необходимого Финансового обеспечения
	Добросовестное исполнением должностных обязанностей	Отсутствие замечаний, связанных с исполнением должностных обязанностей	Добросовестное исполнением должностных обязанностей в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ	Единовременно	До 100 000	Представление руководителя структурного подразделения с указанием должностных обязанностей, виза проректора,	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Вид стимулирующей выплаты	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты, руб.	Основание	Ограничения
1	2	3	4	5	6	7	8
						курирующего соответствующее направление деятельности Университета	
	За работу по проведению лицензирования образовательной программы, профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации (выбрать нужное)	Участие в работе по проведению лицензирования образовательной программы, профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации (выбрать нужное)	Получение лицензии на образовательную программу, успешное прохождение профессиональной общественной аккредитации, государственной аккредитации (выбрать нужное) в соответствии с Положением о премировании работников ННГУ	Единоновременно	До 100 000	Представление руководителя структурного подразделения с приложением подтверждающих документов, виза проректора по учебной работе	При наличии необходимого Финансового обеспечения

Приложение № 14

к Положению об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», утвержденному приказом от 02.12.2024 № 06.49-04-0652/24

Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ для педагогических работников СПО и ОО

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1	Выплата за проверку письменных работ:	
	по русскому языку и литературе, для педагогических работников фактический годовой объем учебной нагрузки которых превышает 720 часов	15% от ставки заработной платы
	по русскому языку и литературе, для педагогических работников фактический годовой объем учебной нагрузки которых меньше или равен 720 часов	15% от размера месячной оплаты
	по остальным предметам, для педагогических работников фактический годовой объем учебной нагрузки которых превышает 720 часов	10% от ставки заработной платы
	по остальным предметам, для педагогических работников фактический годовой объем учебной нагрузки которых меньше или равен 720 часов	10% от размера месячной оплаты
2	Выплата за классное руководство	
	в малых городах с населением менее 100 000 человек	10 000 руб. в месяц за учебную группу
	в городах с населением более 100 000 человек	5 000 руб. в месяц за учебную группу
3	Выплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями):	
	для педагогических работников фактический годовой объем учебной нагрузки которых превышает 720 часов	5% от ставки заработной платы
	для педагогических работников фактический годовой объем учебной нагрузки которых меньше или равен 720 часов	5% от размера месячной оплаты

**Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну
(Постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573)**

	Степень секретности	Размер надбавки в % к должностному окладу
1.	«особой важности»	50 – 75
2.	«совершенно секретно»	30 – 50
3.	«секретно» – при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – без проведения проверочных мероприятий	10 – 15 5 – 10

**Ежемесячная надбавка за стаж работы работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе,
и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны**

Стаж работы	Размер надбавки в % к должностному окладу
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 лет и выше	20

Размер повышения оплаты труда работникам ННГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением работников, деятельность которых относится к сфере экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения»)

№ п/п	Условия труда по результатам специальной оценки условий труда	Размер повышения оплаты труда, % от должностного оклада (тарифной ставки)
1.	Подкласс 3.1.	4
2.	Подкласс 3.2.	6
3.	Подкласс 3.3.	8
4.	Подкласс 3.4.	12

Размер повышения оплаты труда работникам ННГУ, деятельность которых относится к сфере экономической деятельности «Деятельность в области здравоохранения»

№ п/п	Условия труда по результатам специальной оценки условий труда	Размер повышения оплаты труда, % от должностного оклада (тарифной ставки)
1.	Подкласс 3.1.	4
2.	Подкласс 3.2.	8
3.	Подкласс 3.3.	12
4.	Подкласс 3.4.	20
5.	Класс 4	40