

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных Министерству науки и высшего образования
Российской Федерации, по виду экономической деятельности
«Образование»**

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование».

2. Признать утратившим силу приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности

«Образование» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 апреля 2021 г., регистрационный № 63182).

Министр

В.Н. Фальков

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства науки
и высшего образования
Российской Федерации
от «___» _____ 2023 г. № ___

**Примерное положение об оплате труда работников федеральных
государственных бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных Министерству науки и высшего образования
Российской Федерации, по виду экономической деятельности
«Образование»**

I. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» (далее соответственно – Положение, учреждения) разработано с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ) в редакции приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), с целью определения системы оплаты труда работников и руководителей учреждений.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений 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).

3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет всех видов финансового обеспечения.

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

5. Определение размеров заработной платы осуществляется

в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников учреждений, 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.

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963) не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству, может выполняться 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.

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

нормы труда (трудовые обязанности).

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

9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

12. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

государственных гарантий по оплате труда;

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных

бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

Положения;

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 представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников 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).

13. Оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности 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.

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июня 2016 г. № 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный № 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. № 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный № 54675).

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

Установление разных размеров окладов (повышающих коэффициентов, образующих новый оклад) по одной должности, в том числе в зависимости от наличия у работника квалификационной категории, присвоенной по итогам решения соответствующей аттестационной комиссии, стажа непрерывной работы (выслуги лет), ученой степени и (или) ученого звания, не допускается.

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложении к Положению.

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

15. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10–20 % ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

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

17. Оплата труда научных работников учреждений устанавливается с учетом примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки».

18. Оплата труда медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливается с учетом примерного положения об оплате труда работников 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».

19. Оплата труда работников культуры и искусства учреждений устанавливается с учетом примерного положения об оплате труда работников 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».

20. В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением (включая филиалы), предусматриваются конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий. С учетом финансового обеспечения учреждением может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников в сторону их повышения.

21. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

22. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

24. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

работникам учреждений осуществляются следующие выплаты компенсационного характера (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера):

а) надбавки по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

надбавки по районному коэффициенту;

– надбавки по коэффициенту за работу в пустынных и безводных местностях;

– надбавки по коэффициенту за работу в высокогорных районах;

– процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

– процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока;

в) доплаты за выполнение дополнительной работы:

– доплаты за совмещение должностей;

– доплаты за расширение зон обслуживания;

– доплаты за увеличение объема работы;

– доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

– доплаты за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) иной дополнительной работы наряду с работой, определенной трудовым договором;

г) доплаты за сверхурочную работу;

д) надбавки и доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) надбавки за работу в ночное время;
ж) надбавки женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части;
з) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами:

– процентная надбавка к должностному окладу работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе;

– процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

25. Перечень видов выплат компенсационного характера носит закрытый характер, установление на локальном уровне иных выплат компенсационного характера не допускается.

26. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.²⁷ В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- г) 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.

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

27. 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 учреждений в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся доплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ.

К дополнительным работам педагогических работников 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.

28. Повышение оплаты труда (надбавка) за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников и с учетом отраслевого соглашения, трудовыми договорами.

29. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, надбавки и доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам устанавливается надбавка в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и (или)

доплата в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

30. Надбавки женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, устанавливаются в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

31. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к 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 сентября 2006 г. № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный № 22075).

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

33. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

34. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их

осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

38. Перечень видов выплат стимулирующего характера носит закрытый характер, установление на локальном уровне иных видов выплат стимулирующего характера не допускается.

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

трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам стимулирующих выплат не заменяет выплат окладов, выплат компенсационного характера, и не является основанием для уменьшения их размера.

40. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет всех видов финансового обеспечения.

41. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

42. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

43. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

44. С целью оценки эффективности деятельности работников учреждение определяет порядок количественной и (или) качественной оценки результативности труда работников и критерии назначения выплат стимулирующего характера.

Перечень количественных показателей оценки результативности труда работников определяется учреждением самостоятельно с учетом Положения.

Для количественных показателей оценки результативности труда

работников учреждение вправе определить критерии качества результатов труда.

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

46. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 37 Положения, для педагогических и научных работников рекомендуется учитывать:

1) для выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

- достижение показателей эффективности деятельности педагогических и научных работников по итогам количественной и качественной оценки результативности научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

- участие в экспертной деятельности;

- наставничество;

- научное руководство;

- осуществление образовательной деятельности;

- привлечение финансирования;

- период адаптации к профессиональной деятельности;

2) для выплат за качество выполняемых работ, в том числе:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

47. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности педагогических и научных работников по итогам количественной и качественной оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и

(или) возглавляемых ими подразделений назначаются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

47.1. Количественными показателями результативности образовательной деятельности могут являться:

- число разработанных учебно-методических комплексов;
- количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;
- число выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);
- число подготовленных студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- число организованных профориентационных мероприятий;
- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым учреждением направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей;
- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

47.2. Критериями качества результатов образовательной деятельности могут являться:

- уровень трудоустройства выпускников;

- доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);
- число положительных отзывов о работе выпускников учреждения от работодателей в течение года после выпуска;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;
- своевременность достижения запланированных результатов;
- иные критерии качества результатов образовательной и научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

47.3. Количественными показателями результативности научной деятельности могут являться:

- число публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;
- общее число опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности учреждения;
- количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
- число выпусков научных журналов;
- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
- число выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
- иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

47.4. Критериями качества результатов научной деятельности могут являться:

- цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;
- наличие государственной регистрации и правовой охраны в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также использование результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;
- иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

48. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются научным работникам, выступающим в качестве экспертов.

48.1. Количественными показателями результативности экспертной деятельности научных работников могут являться:

- количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;
- количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной

научно-технической политике» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 35, ст. 4137; 2023, № 8, ст. 1197);

- иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

49. Выплаты за интенсивность и высокие результаты за наставничество устанавливаются педагогическим и научным работникам, закрепленным в качестве наставников.

50. Выплаты за интенсивность и высокие результаты за научное руководство устанавливаются педагогическим и научным работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями учреждения, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство научно-квалификационными работами аспирантов.

51. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научным 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 (адъюнктуре), программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, дополнительным профессиональным программам – программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки.

В учреждении также разрабатываются меры и механизмы материального стимулирования научно-педагогических работников кафедр (структурных подразделений) учреждения, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

51.1. Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников могут являться:

- 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;

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

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

- иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

52. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются педагогическим и научным работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в приемной комиссии и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

52.1. Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением:

- по договорам на оказание образовательных услуг;
- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);
- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;
- от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;
- от иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

53. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются педагогическим и научным работникам до 35 лет, получившим среднее профессиональное образование 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 специалисты), а также педагогическим и научным работникам в возрасте до 35 лет, имеющим ученую степень кандидата наук (далее — молодые ученые).

53.1. Молодым специалистам в течение 3 лет после получения профессионального образования рекомендуется устанавливать ежемесячную надбавку в размере 10–20 % оклада, а имеющим диплом с отличием — в размере 20–30 % оклада.

53.2. Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени кандидата наук рекомендуется устанавливать ежемесячную выплату в размере 10–20 % оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим пунктом, рекомендуется сохранять за работником право на получение надбавки в соответствии с пунктом 53.1 Положения.

54. Педагогическим и научным работникам могут устанавливаться выплаты за качество выполняемых работ по персональному повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности. Порядок определения персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

54.1. При определении персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности могут быть учтены следующие достижения работника:

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

- наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;

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

- наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется учреждением самостоятельно.

55. Педагогическим и научным работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Порядок определения стажа работы, выслуги лет устанавливается учреждением самостоятельно.

56. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами 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 специалистов и молодых ученых.

57. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого педагогического и научного работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

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

- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим или научным работником подразделения (научной группы);

- при достижении показателей результативности учреждения.

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

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

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

в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда.

59. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

60. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

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

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

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых

договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

61. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

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

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, президента учреждения и главного бухгалтера

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

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

65. Оклад президента учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации с учетом соответствующего представления руководителя учреждения в размере

не менее 70 % должностного оклада руководителя учреждения и указывается в трудовом договоре президента учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

66. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 % ниже оклада руководителя учреждения.

67. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

70. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

71. Заместители руководителя учреждения, президент учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.

72. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя,

заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный № 52945).

VI. Другие вопросы

73. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

(в размере оклада).

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

75. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

76. Условия выплаты материальной помощи президенту учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

77. Решение об оказании материальной помощи президенту учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

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

Приложение
к Примерному положению
об оплате труда работников
федеральных
государственных бюджетных
и автономных учреждений,
подведомственных
Министерству науки
и высшего образования
Российской Федерации,
по виду экономической
деятельности
«Образование»,
утвержденному приказом
Министерства науки
и высшего образования
Российской Федерации
от «__» _____ 2023 г. № ____

**Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам (уровням)**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Минимальный размер оклада, ставки зарплаты, руб.
I. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) ¹		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		19 500
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	19 900
2.2.	2 квалификационный уровень	20 400

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012 г., регистрационный № 23068).

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	21 200
3.2.	2 квалификационный уровень	21 600
3.3.	3 квалификационный уровень	22 400
3.4.	4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	24 000
4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	25 900
4.2.	2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню)	27 800
4.3.	3 квалификационный уровень	29 700
II. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования ²		
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
5.1.	1 квалификационный уровень	20 100
5.2.	2 квалификационный уровень	21 200
5.3.	3 квалификационный уровень	21 600
6. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
6.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2–5 квалификационным уровням)	27 100
6.2.	2 квалификационный уровень	29 450
6.3.	3 квалификационный уровень	35 800
6.4.	4 квалификационный уровень	43 300
6.5.	5 квалификационный уровень	46 800
6.6.	6 квалификационный уровень	49 600

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725).

III. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников средств массовой информации³		
7. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»		19 800
8. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»		
8.1.	1 квалификационный уровень	20 000
8.2.	2 квалификационный уровень	20 500
8.3.	3 квалификационный уровень	21 500
9. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»		
9.1.	1 квалификационный уровень	22 500
9.2.	2 квалификационный уровень	23 400
9.3.	3 квалификационный уровень	24 400
9.4.	4 квалификационный уровень	25 500
10. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»		
10.1.	1 квалификационный уровень	26 300
10.2.	2 квалификационный уровень	27 400
10.3.	3 квалификационный уровень	28 000
IV. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих⁴		
11. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
11.1.	1 квалификационный уровень	19 500
11.2.	2 квалификационный уровень	19 900
12. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
12.1.	1 квалификационный уровень	20 300
12.2.	2 квалификационный уровень	20 600
12.3.	3 квалификационный уровень	22 800
12.4.	4 квалификационный уровень	23 600
12.5.	5 квалификационный уровень	24 700

³ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный № 12046).

⁴ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140).

13. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
13.1.	1 квалификационный уровень	25 100
13.2.	2 квалификационный уровень	25 700
13.3.	3 квалификационный уровень	25 900
13.4.	4 квалификационный уровень	26 400
13.5.	5 квалификационный уровень	28 300
14. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
14.1.	1 квалификационный уровень	30 300
14.2.	2 квалификационный уровень	31 600
14.3.	3 квалификационный уровень	33 300
V. Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих ⁵		
15. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
15.1.	1 квалификационный уровень	19 500
15.2.	2 квалификационный уровень	20 000
16. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
16.1.	1 квалификационный уровень	20 500
16.2.	2 квалификационный уровень	21 500
16.3.	3 квалификационный уровень	22 000
16.4.	4 квалификационный уровень	22 500

⁵ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный № 12150).