



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

О реализации пилотного проекта по введению новых систем оплаты труда работников университетов

Омельчук А.В.,
заместитель Министра науки и высшего образования Российской Федерации

28.04.2025

Основание проведения работы по разработке НСОТ



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ



«...надо совершенствовать систему оплаты труда в бюджетной сфере, добиваться роста доходов, занятых здесь специалистов... Уровень средних зарплат по экономике в регионах разный, а значит, и доходы работников бюджетной сферы даже в соседних субъектах Федерации порой заметно отличаются. При этом работа учителя или врача везде одинаково сложная и крайне ответственная. Такой большой разброс в зарплатах от региона к региону несправедлив... Просто прошу Правительство уже в 2025 году отработать новую модель оплаты труда бюджетников в рамках пилотных проектов в субъектах Федерации, а в 2026 году принять окончательное решение для всей страны»

Послание Президента Российской Федерации
к Федеральному Собранию 2024 года



Указ Президента
Российской Федерации
о национальных целях
на 2030 г,
и на перспективу
до 2036 г.,*



Перечень поручений
по реализации
Послания Президента
Федеральному
Собранию 2024 г.,**

2025

реализация
пилотов
в отдельных
субъектах РФ

2026

утверждение
НСОТ

2027

внедрение
НСОТ
в целом
по стране

* Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г, № 309

** Утвержден Президентом Российской Федерации 30 марта 2024 г, № Пр-616

Основание проведения работы по разработке НСОТ



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

пункт 4

....Минобрнауки России....проработать вопрос обоснованности предлагаемых норм нагрузки работников учреждений, планируемых к участию в пилотных проектах, имея в том числе в виду необходимость приведения штатных расписаний учреждений с учетом разновидности их деятельности в соответствие с фактической нагрузкой работников учреждений исходя из обслуживаемого контингента

пункт 7

....Минобрнауки России...разработать основные схемы моделирования новых систем оплаты труда в отраслях социальной сферы, включая перечни выплат компенсационного и стимулирующего характера



Протокол совещания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой от 11 октября 2024 г № ТГ-П45-63пр

Цель и механизм внедрения НСОТ



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ



Цель

устранение экономически необоснованных различий в уровне оплаты труда работников одной организации, а также в уровне оплаты труда работников различных организаций, осуществляющих один вид деятельности и (или) расположенных на территориях разных субъектов РФ



Механизм

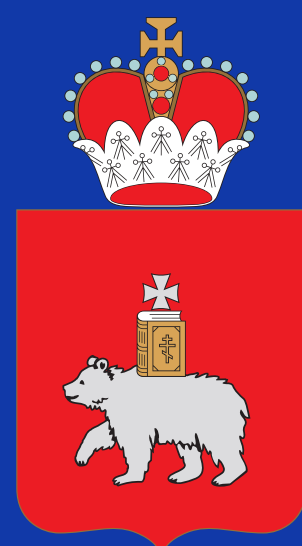
установление требований к отраслевым системам оплаты труда в соответствии со ст. 144 ТК РФ

Реализация пилотного проекта



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

Запуск пилотного проекта — 2025 г.



97
организаций

14
учредителей

Участники пилотного проекта:

научные учреждения

университеты

федерального и регионального уровня
различной ведомственной подчиненности

Участники пилотного проекта



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ



41

организация

Образовательные организации

Учредители



Министерство здравоохранения
Российской Федерации



Министерство культуры
Российской Федерации



Министерство науки и высшего
образования Российской Федерации



Министерство просвещения
Российской Федерации



Министерство сельского
хозяйства Российской Федерации



Министерство спорта
Российской Федерации



Министерство цифрового
развития, связи и массовых
коммуникаций
Российской Федерации



Федеральное агентство
железнодорожного
транспорта



Федеральное агентство
морского и речного транспорта



Министерство образования
и науки республики Татарстан



Министерство культуры
Новосибирской области

Тайм-план реализации пилотного проекта 2025 г.



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

15.05 – 1.06

**защита
подходов /
параметров
пилотного
проекта**

1.06 – 1.09

**утверждение локальных актов
на собраниях трудового
коллектива, в том числе**

положение об оплате труда и стимулирующих выплатах
приказ об изменении окладов
приказ о расчете нагрузки

**внесение изменений в штатное
расписание**

**уведомление сотрудников
об изменении условий труда**

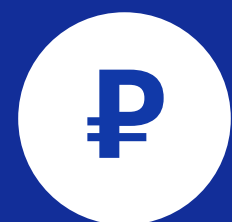
1.09

**запуск новой
системы оплаты
труда**

Предлагаемая модель НСОТ



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ



**ЗАРАБОТНАЯ
ПЛАТА**



Оклад

- Единая расчетная величина
- Коэффициент сложности по должностям профессорско-преподавательского состава и научных работников
- Коэффициент региональной экономической дифференциации



**Компенсационные
выплаты**



**Стимулирующие
выплаты**

Модельные параметры размеров окладов



Моделируемый оклад

=

Единая расчетная величина

×

КРЭД

×

Коэффициент сложности

определяет междолжностную дифференциацию между группами должностей

!

Единая расчетная величина 17 000 ₽

КРЭД Коэффициенты региональной экономической дифференциации	1,16	1,39	1,11	1,19
	Забайкальский край	Новосибирская область	Республика Бурятия	Томская область
	1,17	1,21	1,40	1,58
	Иркутская область	Омская область	Республика Татарстан	Тюменская область
	1,39	1,40	1,00	1,13
	Кемеровская область – Кузбасс	Орловская область	Республика Тыва	Хабаровский край
	1,30	1,38	1,40	1,45
	Красноярский край	Пермский край	Саратовская область	Чеченская Республика
	1,26	1,14	1,58	
	Мурманская область	Республика Алтай	Свердловская область	

Коэффициент сложности труда

Профессорско-преподавательский состав



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

Наименование должности	Коэффициент сложности
Ассистент	1,88
Преподаватель	2,02
Старший преподаватель	2,37
Доцент	2,51
Профессор	2,65
Заведующий кафедрой	3,40
Декан факультета, директор института	3,86

Коэффициент сложности труда



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

Научные работники

Наименование должности	Коэффициент сложности
лаборант	1,35
техник-конструктор; инженер; лаборант 1 категории; старший лаборант	1,38
техник-проектировщик	1,41
ведущий лаборант; инженер 2 категории; инженер-проектировщик	1,44
инженер-конструктор; инженер 1 категории; инженер-исследователь; инженер-проектировщик 2 категории; переводчик технической литературы	1,89
младший научный сотрудник; ведущий инженер-конструктор; ведущий инженер-исследователь; ведущий конструктор; старший инженер-конструктор; старший инженер; ведущий инженер; инженер-проектировщик 1 категории; ландшафтный архитектор	2,02
советник по защите интеллектуальной собственности	2,12
научный сотрудник; главный архитектор проекта; главный инженер проекта; главный конструктор; заведующий архивом; заведующий; управляющий лабораторией; руководитель подразделения	2,37
старший научный сотрудник; заведующий отделом	2,51
ведущий научный сотрудник; научный руководитель; начальник сектора	2,65
руководитель проектной группы; ученый секретарь	3,40
главный научный сотрудник	3,86

Моделирование выплат компенсационного и стимулирующего характера



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

Компенсационные выплаты

Согласно трудовому
законодательству
Российской Федерации

Доля стимулирующих выплат

30%
ппс

40%
Научные работники

Перечень групп выплат компенсационного характера



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

1

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

2

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

3

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)

4

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Перечень групп выплат стимулирующего характера



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

1

Выплаты за интенсивность
и высокие результаты работы

2

Выплаты за качество
выполняемых работ

3

Выплаты за стаж непрерывной
работы, выслугу лет

4

Премияльные выплаты
по итогам работы

Обязательные к применению стимулирующие выплаты



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

молодым педагогическим и научным работникам:

впервые принятым на работу в течение 1 года
со дня получения СПО или ВО

в течение 3 лет — ежемесячно **10–20%** оклада

в течение 3 лет — ежемесячно **20–30%** оклада
при наличии **диплома с отличием**

Стимулирующие выплаты молодым ученым:

после присуждения ученой степени в течение 3 лет —
ежемесячно **10–20%** оклада

За наличие ученой
степени кандидата наук

7 700 ₽

За наличие ученой
степени доктора наук

15 400 ₽

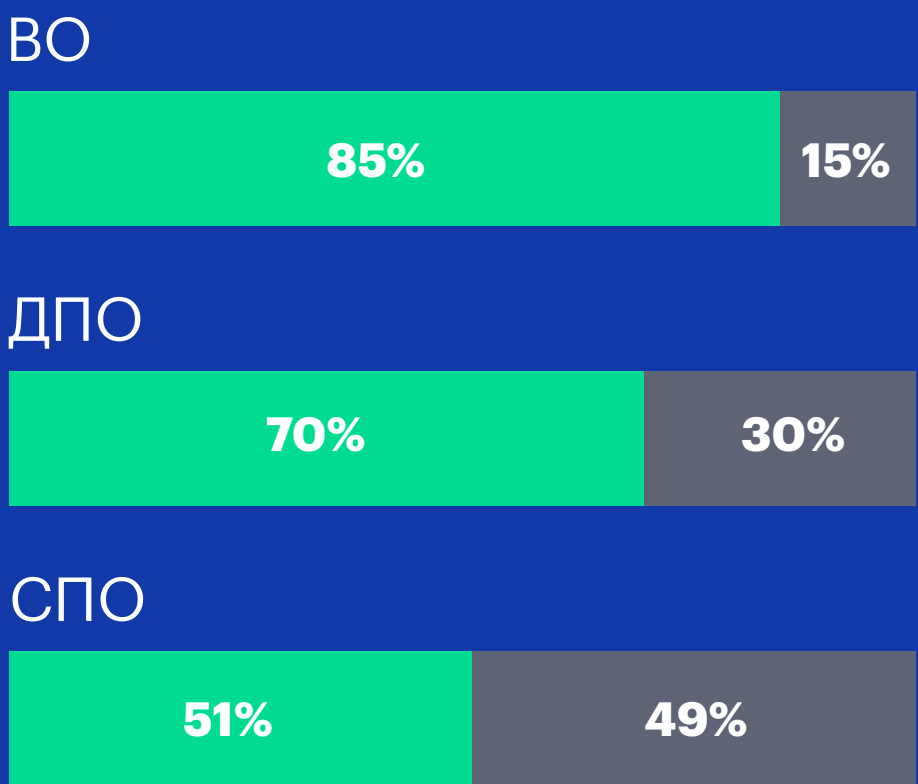
**Внедрение новой системы
оплаты труда требует повышения
эффективности деятельности вуза**

Результаты проекта по анализу полных затрат вузов Минобрнауки России



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

Наличие отрицательного финансового результата по образовательным программам



Наличие потенциала снижения затрат за счет оптимизации соотношения студент/ППС по большинству программ магистратуры, аспирантуры, адъюнктуры

Высокая доля экономически неэффективных платных программ

59%
платных программ ВО имеют полные затраты выше стоимости платных услуг

Отрицательный финансовый результат по отдельным видам деятельности



■ Количество вузов с положительным фин. результатом

■ Количество вузов с **отрицательным** фин. результатом

Маркеры неэффективности



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

ФОТ ППС	Наполняемость	АУП и УВП		Имущество	
Маркер					
Превышение СЗП ППС над средней по субъекту РФ (оценка Минэкономразвития)	Низкая наполняемость групп, низкое соотношение численности обучающихся и ППС	Превышение СЗП АУП и УВП над средней по субъекту РФ (оценка Минэкономразвития)	Высокая доля численности АУП и УВП в общей численности персонала	Высокая доля ФОТ АУП и УВП в общем объеме ФОТ	Большая площадь неиспользуемого в оказании услуг и выполнении работ недвижимого имущества (повышенные затраты на КУ и СНИ)
Подтверждение					
выявлено у 37 организаций 15,9%	выявлено у 82 организации 35,2%	выявлено у 123 организации 52,8%	выявлено у 197 организации 84,5%	выявлено у 88 организации 37,8%	выявлено у 26 организации 11,2%
Целевой показатель					
более 200% от СЗП субъекта	Менее интервала 6-12	Больше СЗП субъекта	37%	40%	> 5% от общего объема расходов на СНИ

Меры повышения эффективности деятельности вуза



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ



Оптимизация организационной структуры вуза



Оптимизация и унификация учебных планов (образовательных программ), в том числе по видам нагрузки



Оптимизация форм ведения учебного процесса



Повышение производительности труда, в т.ч. посредством автоматизации управленческих процессов



Привлечение преподавателей-практиков



Привлечение ППС к научной деятельности, научных сотрудников к образовательной деятельности



Соблюдение соотношения показателей: численности ППС-студент, соотношение численности и ФОТ основного и неосновного персонала

Меры повышения эффективности деятельности вуза



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ



Сокращение количества убыточных платных образовательных программ: повышение платы за обучение либо отказ от их реализации в связи с низкой доходностью



Приведение **доли ФОТ АУП и УВП к нормативному уровню**



Приведение **численности АУП и УВП к нормативному уровню**



Обеспечение **повышения задействованности и оптимизации использования имущественного комплекса**



МИНОБРНАУКИ
РОССИИ

**Спасибо
за внимание!**