

Приложение

к приказу № 215- «О» от «03» июня 2014

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОМСОМОЛЬСКИЙ-НА-АМУРЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

С учетом мнения

Принято

Профсоюзного комитета первичной
профсоюзной организации
сотрудников ФГБОУ ВПО «КНАГТУ»
Протокол № 46
от «17» апреля 2014

Решением Ученого совета
ФГБОУ ВПО «КНАГТУ»

Протокол № 4
от «26» мая 2014

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОМСОМОЛЬСКИЙ-НА-АМУРЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

г. Комсомольск-на-Амуре

2014 г.

Содержание

1. Общие положения об оплате труда
2. Формирование фонда оплаты труда работников Университета
3. Оплата труда профессорско-преподавательского состава университета
4. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок
5. Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера
6. Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
7. Оплата труда военнослужащих
8. Компенсационные выплаты
9. Стимулирующие выплаты
10. Почасовая оплата труда
11. Принятие и внесение изменений

Приложение №1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее Положение) работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет» (далее Университет) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29. 12. 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12. 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- нормативными правовыми актами министерств и ведомств РФ, регулирующими вопросы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений;
- рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Уставом Университета;
- Коллективным договором Университета.

1.2. Система оплаты труда работников Университета формируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе коллективным договором, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Университета включает: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам (далее базовые оклады по ПКГ), повышающие коэффициенты, базовые оклады по должности, персональные коэффициенты, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, почасовую оплату труда и иные выплаты.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- общий порядок формирования фонда оплаты труда и общие условия для всех категорий работников Университета;
- размеры базовых окладов по профессиональной квалификационной группе, повышающих коэффициентов, базовых окладов по должности, персональных коэффициентов, окладов (должностных окладов);
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера (в т.ч. премиальных выплат);
- порядок и условия предоставления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат почасовой оплаты труда.

1.5. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.6. Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, базовых окладов по должности, персональных коэффициентов, окладов (должностных окладов), компенсационных доплат и стимулирующих выплат, иных выплат, ставок почасовой оплаты труда (без ограничения их максимальными размерами).

1.7. Размер ежемесячной оплаты труда работника, выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

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

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) – это группа профессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом сферы

их деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления.

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

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Форма штатного расписания утверждается ректором. Штатное расписание содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, размеры базовых окладов по должности, окладов (должностных окладов), надбавок и месячный фонд заработной платы.

Базовый оклад по профессиональной квалификационной группе – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника Университета по определенной профессиональной квалификационной группе за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера оклада (должностного оклада) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, вводимый при периодическом пересмотре его размера.

Базовый оклад по должности – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета персонального коэффициента, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Базовый оклад (БО) по должности рассчитывается по формуле:

БО = БО (ПКГ) * К (пов), где:

БО (ПКГ) – базовый оклад по профессиональной квалификационной группе,

К(пов) – повышающий коэффициент.

Базовый оклад по должности не может быть меньше должностного оклада установленного в соответствие с «Временным положением об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет».

Персональный коэффициент – множитель, используемый для определения размера оклада (должностного оклада) по должностям работников, вводимый приказом ректора на период в один учебный год.

Размер персонального коэффициента для работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава, определяется на основании «Положения о рейтинге работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВПО «КНАГТУ».

Работникам, занимающим должности ППС и не прошедшим рейтинговую оценку, устанавливается К(перс), равный 1,0 (единице).

Для остальных категорий работников размер персонального коэффициента устанавливается равным 1,0 (единице) до утверждения положения о рейтинге работников, занимающих должности соответствующего вида персонала.

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

Оклад (должностной оклад) (ДО) рассчитывается по формуле:

$ДО = БО * К(перс)$, где:

БО – базовый оклад по должности,

К(перс) – персональный коэффициент.

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

Заработная плата работника Университета определяется по формуле:

$З/пл = БО (ПКГ) * К (пов) * К(перс) + КВ + СтВ + ИВ$, где:

З/пл – заработная плата работника,

СтВ – стимулирующие выплаты (в т.ч. премиальные выплаты),

КВ – компенсационные выплаты,

ИВ – иные выплаты.

СтВ и КВ и ИВ составляют переменную часть оплаты труда.

Фонд стимулирующих выплат – это общая сумма средств Университета (либо его структурного подразделения), направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников из числа преподавательского и профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала, руководства, научных сотрудников, а также иных видов персонала.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

2.1. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год за счет:

- средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- грантов, представленных на безвозмездной и безвозвратной основах физическими лицами, некоммерческими организациями, в том числе Российским фондом фундаментальных исследований, Российским гуманитарным научным фондом и др., иностранными и международными организациями;

- средств, безвозмездно полученных на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц, включая средства бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов;
- средств от оказания услуг, выполнения работ и передачи товаров собственного производства на платной основе;
- средств, полученных от разрешенных видов приносящей доход деятельности.

2.2. Ежегодно в пределах объема фонда оплаты труда в Университете утверждается штатное расписание. Работники Университета, а также работники сторонних организаций могут приниматься на вакантные должности по совместительству.

2.3. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада по должности, персонального коэффициента, оклада (должностного оклада) работника и заработной платы (общего финансового вознаграждения), являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4. Базовые оклады по должностям, отнесенным к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням, размеры повышающих коэффициентов оформлены Приложением №1 к настоящему Положению.

2.5. При изменении размеров минимального оклада в профессионально-квалификационной группе в Приложение №1 вносятся изменения в установленном порядке.

2.6. Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Положением, а также размеры стимулирующих и компенсационных выплат, которые не установлены нормативно-правовыми актами или настоящим Положением, устанавливаются ректором Университета самостоятельно.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально фактически отработанному времени за календарный период, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

При условии выполнения работ на период временного отсутствия работника допускается совмещение. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается работодателем с письменного согласия работника. За совмещение профессий и должностей производится доплата.

Нормы работы по совместительству и совмещению профессий (должностей) регламентируются ст. 60, 60.2, 151, 282-288 ТК РФ.

2.8. Работники Университета, с их письменного согласия, могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни, а также к сверхурочным работам в случаях и в порядке, предусмотренном ТК РФ. Оплата труда производится согласно приказу руководителя в соответствии с условиями коллективного договора и с требованиями ТК РФ.

2.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 30 % от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы работника в ночное время.

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

3. ОПЛАТА ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА УНИВЕРСИТЕТА

3.1. ФОРМИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

3.1.1. Заработная плата работников из числа ППС Университета включает в себя такие элементы, как:

- базовый оклад по должности (с учетом повышающего коэффициента),
- персональный коэффициент,
- оклад (должностной оклад),
- компенсационные, стимулирующие и иные выплаты

3.1.2. Базовый оклад по должности работника из числа ППС представляет собой фиксированный оклад по определенной профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета персональных коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.1.3. Базовые оклады по должности (БО) определяются настоящим Положением, штатным расписанием и устанавливаются приказом Ректора (Приложение 1).

3.1.4. Персональный коэффициент устанавливается работнику из числа профессорско-преподавательского состава в соответствии с «Положением о рейтинге работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВПО «КнАГТУ» по рейтинговой категории (рейтингу) на период в один учебный год.

Размеры персональных коэффициентов устанавливаются по ПКГ в соответствии с рейтинговой категорией (рейтингом) ежегодно в зависимости от финансовых возможностей Университета.

3.1.5. Оклады (должностные оклады) устанавливаются с учетом персонального коэффициента (К (перс)), в соответствии с рейтинговой категорией (рейтингом), присваиваемой на один учебный год по результатам оценки качества труда конкретного работника на основании «Положения о рейтинге работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВПО «КнАГТУ».

3.1.6. Аудиторная нагрузка для работников из числа ППС, работающих на условии неполного рабочего времени, учитывается пропорционально фактически отработанному времени.

3.2. ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.2.1. Компенсационные выплаты по должностям ППС устанавливаются в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

3.2.2. В целях стимулирования качества научного и педагогического труда персонала из числа ППС могут устанавливаться стимулирующие выплаты согласно разделу 9 настоящего Положения.

Помимо указанных видов стимулирующих выплат для ассистентов и старших преподавателей в возрасте до 30 лет, работающих над диссертацией, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 2500 руб.

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

4.1. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1.1. Источниками формирования фонда оплаты труда научных работников (далее ФОТ НР) являются:

- научно-исследовательские работы (НИР), проводимые в рамках государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации;
- НИР по научно-техническим, федерально-целевым и инновационным программам за счет федерального бюджета;
- НИР по программам министерств и ведомств РФ;
- международные проекты;
- НИР по программам администрации города, Правительства края, глав муниципальных образований;
- НИР по грантам;
- хоздоговорные НИР с юридическими лицами;
- хоздоговорные НИР с физическими лицами.

4.1.2. ФОТ НР формируется руководителем темы, исходя из договорной цены с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в Университете нормативов.

ФОТ НР используется в следующих целях:

- оплата труда работников по основному месту работы (научного, инженерно-технического и обслуживающего персонала) в соответствии со штатным расписанием, с учетом надбавок и доплат;
- оплата труда лиц, привлекаемых на условия совместительства или договоров гражданско-правового характера, для выполнения НИР.

4.1.3. Для выполнения научно-исследовательской работы руководитель формирует временный научный коллектив, в состав которого могут входить:

- работники по основному месту работы;

- совместители из числа ППС, УВП, АУП.

К научно-исследовательской деятельности Университета в свободное от основной работы время могут привлекаться на условиях совместительства или договоров гражданско-правового характера:

- профессорско-преподавательский состав, руководящие, научные и иные работники Университета;
- работники других предприятий, учреждений, организаций;
- аспиранты и студенты.

Состав временных научных коллективов может быть постоянным на весь период выполнения работ или изменяться в зависимости от их характера.

4.1.4. В пределах ФОТ НР по конкретной теме руководитель работы имеет право самостоятельно устанавливать размеры выплат стимулирующего характера и вносить соответствующие предложения на рассмотрение и утверждение проректору по научной работе.

4.1.5. Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению научно-исследовательских работ на условиях совместительства, производится в соответствии с трудовым договором.

4.1.6. Оплата труда работников из числа научно-технического и научно-вспомогательного персонала устанавливается в соответствии с утвержденным штатным расписанием по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в зависимости от уровня подготовки, квалификации и компетенции работника на основании нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

4.2. ФОРМИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ВЫПЛАТ

4.2.1. Должности работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок» и подразделяются на соответствующие квалификационные уровни.

4.2.2. Заработная плата работника включает в себя такие элементы, как:

- базовый оклад по должности (с учетом повышающего коэффициента),
- персональный коэффициент,
- оклад (должностной оклад),
- компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

Должностные оклады могут пересматриваться и изменяться с учетом повышающего коэффициента.

4.2.3. Работникам устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

4.2.4. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 8 настоящего Положения. Стимулирующие выплаты устанавливаются научным работникам согласно разделу 9 настоящего Положения.

5. ОПЛАТА ТРУДА РЕКТОРА, ПРЕЗИДЕНТА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. ФОРМИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

5.1.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.2. Должностной оклад ректора Университета определяется трудовым договором в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

5.1.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора Университета.

5.2. ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕНСАЦИОННЫХ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5.2.2. Ректору Университета выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливает Министерство образования и науки РФ.

5.2.3. Для проректоров и главного бухгалтера устанавливаются стимулирующие выплаты по результатам работы. Указанные выплаты устанавливаются с учетом перечня целевых показателей эффективности работы федеральных учреждений, утвержденных Министерством образования и науки РФ.

5.2.4. Премирование ректора, осуществляется с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с целевыми показателями эффективности работы Университета, установленными Министерством образования и науки РФ, за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ).

Размеры премирования ректора устанавливаются приказом Министерства образования и науки РФ по результатам целевых показателей эффективности работы университета.

5.2.5. Премирование проректоров осуществляется по итогам работы в соответствии с показателями эффективности работы по соответствующим направлениям, курируемым проректорами.

5.2.6. Премирование главного бухгалтера осуществляется по итогам работы, которые учитывают соблюдение правил бухгалтерского учета, недопущение финансовых и налоговых нарушений в деятельности университета.

6. ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО- УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

6.1. Должности административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала регламентируются приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и иными нормативными актами.

Размеры окладов административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП) и обслуживающего персонала (ОП) представлены в Приложении №1к настоящему Положению.

6.2. Оплата труда АУП, УВП и ОП включает в себя такие элементы, как:

- базовый оклад по должности (с учетом повышающего коэффициента),
- персональный коэффициент,
- оклад (должностной оклад),
- компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений (начальников, директоров, заведующих) устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений (начальников, директоров, заведующих).

7.ОПЛАТА ТРУДА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

7.1. Обеспечение денежным довольствием военнослужащих осуществляется в соответствии с приказами Министра обороны Российской Федерации. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на военной кафедре, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством РФ, приказами Минобороны РФ и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим. В соответствии с действующим законодательством военнослужащим устанавливаются следующие виды ежемесячных надбавок: надбавка за выслугу лет, за классную

квалификацию, за особые условия военной службы, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за особые достижения в службе и другие. Военнослужащим также выплачивается премия за добросовестное и эффективное выполнение должностных обязанностей.

7.2. Заработная плата офицеров запаса, назначаемых на должности ППС военной кафедры, формируется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

7.3. Должности начальника военной кафедры, заместителей начальника военной кафедры, начальника цикла - старшего преподавателя, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя относятся к должностям профессорско-преподавательского состава.

8. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентном отношении:

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентном отношении к окладу, также в абсолютной величине по соответствующим профессионально-квалификационным группам и профессионально-квалификационным уровням.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад).

8.2. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат для работников Университета:

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

8.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

8.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

8.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Размер выплат за увеличение объема работ определяются соглашением сторон, оформленного в виде дополнительного соглашения к трудовому договору.

8.4. Оплата труда за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.5. Надбавки к должностным окладам работников, допущенных к сведениям, составляющим государственную тайну, устанавливаются приказом руководителя в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

9.1. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

9.1.1. В соответствии с трудовым законодательством РФ, перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», в Университете применяются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

9.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- внедрение новых методов и разработок, использование современных информационных технологий инновационных и авторских программ;
- внедрение и использование новых технических средств в рабочем процессе;
- организацию и проведение мероприятий (в том числе конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), повышающих авторитет и имидж Университета;
- создание автором или созданных в соавторстве учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности;
- высокую интенсивность труда, сложность и напряженность работ;
- высокую интенсивность работы административно - хозяйственных служб, связанную с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности;
- качественную и срочную работу;
- высокое педагогическое мастерство, высокий научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;
- значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания;

- активное участие в практической подготовке студентов, руководстве научно-исследовательской деятельностью студентов;
- проведенные научные исследования по актуальным проблемам высшего образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов,
- разработку и внедрение в учебный процесс учебных планов и программ, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, техники и технологии, плодотворную работу в учебно-методических советах;
- активное развитие международного сотрудничества;
- высокие результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины;
- введение в гражданско-правовой оборот охраняемых служебных результатов интеллектуальной деятельности;
- получение Университетом документа, удостоверяющего исключительное право Университета на служебный результат интеллектуальной деятельности (патент, свидетельство);
- инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в деятельности Университета;
- применение иностранного языка в работе - в размере до 10% от базового оклада по должности;
- активное участие в подготовке подразделения к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества;
- активное участие в подготовке и проведении внутренних аудитов системы менеджмента качества в подразделениях университета;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;
- увеличение интенсивности работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся;

Также Работнику может быть установлена персональная надбавка в абсолютной величине, которая относится к выплатам стимулирующего характера. Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) работника устанавливается ректором с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размеры персональных надбавок к окладам (должностным окладам), как и другие стимулирующие выплаты, назначаются ректором Университета на определенный период (как, правило, на период не больше года), в том числе по представлению руководителей структурных подразделений при условии наличия средств и устанавливаются приказом.

Помимо указанных, Работнику могут быть установлены иные надбавки с целью стимулирования Работника к интенсивному выполнению поручаемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей

работника. При назначении такой надбавки указываются конкретные виды работ либо виды деятельности, или иные причины её установления.

9.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются за:

- проведенные научные исследования по актуальным проблемам высшего образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов;
- досрочное и качественное выполнение задания, поручения;
- выполнение важных и наиболее значимых работ;
- высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- высокую исполнительскую дисциплину и ответственность;
- предоставление качественных отчетов, проектов, смет, сведений и др., в том числе поощрение по ходатайству вышестоящего руководителя или учреждения.

9.1.4. Премияльные выплаты в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

премий по итогам работы коллектива Университета в целом - не реже одного раза в год;

премий (единовременных поощрительных выплат) разового характера (далее разовые поощрительные выплаты).

Разовые поощрительные выплаты устанавливаются за:

- работу по техническому обеспечению учебного процесса в университете (оснащение, ремонт и монтаж учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора (руководителя подразделения);
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- обеспечение уставной деятельности Университета;
- своевременную подготовку объектов к зимнему сезону;
- содействие в обеспечении платных образовательных услуг;
- обеспечение внебюджетной деятельности;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и иных мероприятий;
- высокую эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров, своевременную защиту докторских кандидатских диссертаций;
- количество инициируемых работником исследований;
- количество публикаций в открытой печати научных результатов;
- создание служебного изобретения, полезной модели, промышленного образца, топологии интегральной микросхемы;
- особые достижения в труде и заслуги перед Университетом.

9.2. ФОРМИРОВАНИЕ, ИСТОЧНИКИ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

9.2.1. В целях достижения ключевых стратегических целей развития Университета, а также в целях стимулирования качества работы персонала могут устанавливаться стимулирующие выплаты на определенный период (месяц, квартал, полугодие, учебный или календарный год).

Премииальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться за определенный период (месяц, квартал, полугодие, учебный или календарный год) и выплачиваются единовременно.

9.2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда.

9.2.3. Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, определяется ректором, исходя из финансового положения Университета, и, как правило, должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда работников.

9.2.4. Критериями установления выплат стимулирующего характера являются:

- качественное и своевременное выполнение работником должностных обязанностей в условиях повышенной интенсивности (срочность, сложность, знание и применение сложной техники т.п.);
- высокий уровень ответственности в работе по поддержанию качества обеспечения деятельности Университета;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечением безопасности вуза, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение показателей, проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности, иной деятельности структурных подразделений Университета.
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- наличие у работников государственных наград, званий, других знаков отличия, полученных за достижение в труде;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Университета.

9.2.5. Премииальные выплаты по итогам работы коллектива выплачиваются тем работникам, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что обеспечило бесперебойную работу Университета в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

9.2.6. Право на получение премиальных выплат имеют работники, не имеющие дисциплинарных взысканий в том периоде, за который выплачивается премия. Стимулирующие выплаты (переменная часть оплаты труда) могут выплачиваться из фонда стимулирующих выплат Университета (структурного подразделения).

Премииальные выплаты в Университете выплачиваются из премиального фонда Университета. Источником премиальных выплат является сумма экономии фонда оплаты труда.

9.2.7. Работникам, работающим на условиях совместительства или неполного рабочего времени, указанные стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально фактически отработанному в календарном периоде времени.

9.2.8. В случае внутривузовского совместительства стимулирующие надбавки, предусмотренные пунктом 3.12 и 3.16 Коллективного договора (за наличие государственных наград, нагрудных знаков, почетных званий, за стаж работы в вузе) выплачиваются по основной работе.

9.3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

9.3.1. Установление стимулирующей выплаты (за исключением премиальных выплат) оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

9.3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения в пределах фонда стимулирующих выплат и максимальными размерами не ограничиваются.

Основанием для приказа являются служебные записки на имя ректора, предоставляемые руководителем структурного подразделения с обоснованием ходатайства об установлении стимулирующей выплаты. Ответственность за достоверность представленной информации и основания для ходатайства об установлении стимулирующей выплаты несут работник и руководитель структурного подразделения.

Служебные записки направляются в ПФО, где визируются на предмет наличия требуемых средств.

9.3.3. Размер стимулирующей выплаты может быть пересмотрен при изменении системы оплаты труда.

9.3.4. Премииальные выплаты устанавливаются приказом ректора по представлению проректора, руководителя структурного подразделения или ректора в соответствии с непосредственной подчиненностью. Премииальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

При назначении премиальных выплат в тексте приказа в обязательном порядке указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины назначения выплаты.

10. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

10.1. Источником почасового фонда являются средства федерального бюджета и средства, полученные Университетом от приносящей доход деятельности. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора и в пределах фонда оплаты труда.

10.2. Почасовая оплата труда в Университете может применяться при оплате:

- работы, порученной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников из числа профессорско-преподавательского состава;
- труда работников из числа ППС, привлекаемых для проведения отдельных видов учебной работы;
- труда работников, привлекаемых для руководства дипломными и курсовыми работами, руководства аспирантами и соискателями ученой степени кандидата наук и научного консультирования докторантов и соискателей ученой степени доктора наук;
 - руководства практикой студентов на предприятиях и в организациях;
 - секционной (кружковой) работы с обучающимися;
 - работы со слушателями, получающими дополнительное образование;
 - работа со слушателями по программам повышения квалификации;
 - работы с иностранными гражданами.

10.3. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты устанавливается для работников из числа ППС в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

10.4. Размер ставки почасовой оплаты утверждаются ректором на учебный год.

При оплате труда работников из числа ППС, ведущих учебные занятия со слушателями, получающими дополнительное образование, со слушателями, проходящими повышение квалификации, с иностранными гражданами, с обучающимися по отдельным проектам подразделений размер почасовой ставки устанавливается на основании представлений руководителей соответствующих подразделений в пределах сметы доходов и расходов.

Размер почасовой оплаты труда приглашенных высококвалифицированных специалистов может быть увеличен за счет средств от приносящей доход деятельности на основании представления руководителей соответствующих подразделений.

Приказом ректора может быть установлен повышенный размер почасовой ставки для оплаты труда работников, ведущих учебные занятия по «пилотным» проектам, реализуемых в Университете.

11. ПРИНЯТИЕ И ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ

11.1. Настоящее Положение принимается Ученым советом Университета с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией работников в порядке ст.372 ТК РФ и утверждается приказом ректора.

11.2. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения сотрудников, администрации или профсоюзной организации Университета.

11.3. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения направляются для рассмотрения в планово финансовый отдел. Планово финансовый отдел по результатам рассмотрения подготавливает проект изменений и дополнений в настоящее Положение, которые принимаются Ученым советом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией работников в порядке ст.372 ТК РФ и утверждается приказом ректора.

11.4. При недостатке финансовых средств ректор вправе приостановить, уменьшить либо отменить стимулирующие выплаты, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников ФГБОУ ВПО «КНАГТУ»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников высшего и дополнительного
профессионального образования**

Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-
преподавательского состава

Наименование должности	Базовый оклад по профессионально квалификационной группе (минимальный размер оклада), рубли	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по должности (должностной оклад при персональном коэф. равным 1), рубли
1 квалификационный уровень	4801		
Ассистент, преподаватель с высшим образованием без предъявления требований к стажу		1,0000	4801
Ассистент, преподаватель имеющий ученую степень кандидата наук		1,7288	8300
2 квалификационный уровень	4801		
Старший преподаватель с высшим образованием		1,0912	5239
Старший преподаватель, имеющий ученую степень		1,8746	9000
3 квалификационный уровень	4801		

Доцент без наличия ученой степени и ученого звания		1,5577	7479
Доцент, имеющий ученое звание «доцента»		1,6378	7863
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук		2,2937	11012
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»		2,4101	11571
Доцент, имеющий степень доктора наук		3,0887	14829
4 квалификационный уровень	4801		
Профессор без наличия ученой степени и ученого звания		1,9785	9499
Профессор, имеющий ученое звание доцента		2,0121	9660
Профессор, имеющий ученое звание профессора, без наличия ученой степени		2,0454	9820
Профессор, имеющий ученое звание профессора или доцента и степень кандидата наук		2,7721	13309
Профессор, имеющий ученую степень доктора наук		3,8294	18385
Профессор, имеющий ученое звание профессора и степень доктора наук		3,9783	19100
5 квалификационный уровень	4801		
Заведующий кафедрой		1,7754	8524
Заведующий кафедрой (доцент, имеющий ученое звание «доцента»)		1,8669	8963

Заведующий кафедрой (доцент, имеющий ученую степень кандидата наук)		2,5230	12113
Заведующий кафедрой (доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»)		2,6561	12752
Заведующий кафедрой (доцент, имеющий степень доктора наук)		3,0325	14559
Заведующий кафедрой (профессор, имеющий ученое звание доцента)		2,2216	10666
Заведующий кафедрой (профессор, имеющий ученое звание профессора, без наличия ученой степени)		2,2970	11028
Заведующий кафедрой (профессор, имеющий ученую степень кандидата наук)		2,8777	13816
Заведующий кафедрой (профессор, имеющий ученое звание профессора или доцента и степень кандидата наук)		3,0325	14559
Заведующий кафедрой (профессор, имеющий ученую степень доктора наук)		4,1127	19745
Заведующий кафедрой (профессор, имеющий ученое звание профессора и степень доктора наук)		4,2801	20549
6 квалификационный уровень	4801		
Декан факультета, директор института		1,9390	9309
Декан факультета, директор института, лица (доцент, имеющий		2,0390	9789

ученое звание «доцента»)			
Декан факультета, директор института, (доцент, имеющий ученую степень кандидата наук		2,6951	12939
Декан факультета, директор института, (доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»)		2,8404	13637
Декан факультета, директор института, (доцент, имеющий степень доктора наук)		3,2279	15497
Декан факультета, директор института, (профессор, имеющий ученое звание доцента)		2,4041	11542
Декан факультета, директор института, (профессор, имеющий ученое звание профессора, без наличия ученой степени)		2,4857	11934
Декан факультета, директор института, (профессор, имеющий ученую степень доктора наук)		4,3249	20764
Декан факультета, директор института, (профессор, имеющий ученое звание профессора и степень доктора наук)		4,5066	21636

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников административно-хозяйственного
и учебно-вспомогательного персонала

Наименование должности	Базовый оклад по профессионально квалификационной группе (минимальный размер оклада), рубли	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по должности (должностной оклад при персональном коэф. равным 1), рубли
1 квалификационный уровень	3175		
Диспетчер-секретарь факультета		1,0554	3351
2 квалификационный уровень	3175		
Старший диспетчер-секретарь факультета		1,1024	3500

Профессиональная квалификационная группа
руководителей структурных подразделений

Наименование должности	Базовый оклад по профессионально квалификационной группе (минимальный размер оклада), рубли	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по должности (должностной оклад при персональном коэф. равным 1), рубли
1 квалификационный уровень	4644		
Начальник лаборатории, начальник опытного бассейна, начальник вычислительного центра, заведующий учебно-производственными мастерскими		1,0	4644
Заведующий кабинетом, директор студенческого городка, заведующий библиотечным отделом		1,0461	4858
Помощник ректора, заведующий учебно-методического кабинета, заведующий мастерскими		1,0941	5081

2 квалификационный уровень	4644		
Заведующий учебной лабораторией, директор спорткомплекса, заведующий лаборатории электронных микроскопов, заведующий вычислительной лаборатории, начальник СКБ, заведующий центром вычислительного моделирования и информатики, заведующий вычислительным центром, начальник центра инновационного консалтинга, начальник отдела коллективного пользования «Материаловедение»		1,0941	5081
Заведующий аспирантурой и докторантурой		1,1453	5319
3 квалификационный уровень	4644		
Советник ректора по военному обучению студентов и военно-патриотической работе, начальник штаба ГО, заместитель проректора по КС и ХВ		1,1453	5319
Начальник редакционно-издательского отдела, ученый секретарь, начальник учебно-методического управления, советник ректора по информатизации учебного процесса, начальник управления информатизации, помощник первого проректора по языковой подготовке, заведующий ФПКП, начальник УНИД		1,2011	5578
Главный ученый секретарь диссертационных советов, директор ЦФК, лица, директор		1,3191	6126

образовательного центра.			
5 квалификационный уровень	4644		
Директор представительства в г. Хабаровске, директор представительства в г. Николаевске-на-Амуре		1,2011	5578
6 квалификационный уровень	4644		
Директор филиала в п. Ванино		1,2571	5838

**Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональных должностей руководителей,
специалистов и служащих»**

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные
должности служащих первого уровня»

Наименование должности	Базовый оклад по профессионально квалификационной группе (минимальный размер оклада), рубли	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по должности (должностной оклад при персональном коэф. равным 1), рубли
1 квалификационный уровень	3175		
Кассир		1,0554	3351

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные
должности служащих второго уровня»

Наименование должности	Базовый оклад по профессионально квалификационной группе (минимальный размер оклада), рубли	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по должности (должностной оклад при персональном коэф. Равным 1), рубли
1 квалификационный уровень	3175		
Лаборант, оператор, инспектор		1,0554	3351
2 квалификационный уровень	3175		
Заведующий хозяйством		1,0554	3351
Старший лаборант, старший инспектор, комендант учебного корпуса, воспитатель, техник		1,1024	3500
Заведующий складом, техник II категории		1,1531	3661
3 квалификационный уровень	3175		
Техник I категории		1,2044	3824
Заведующий общежитием № 3, техник I категории		1,2589	3997
Заведующий общежитием № 2		1,3219	4197
4 квалификационный уровень	3175		
Механик		1,4627	4644
5 квалификационный уровень	3175		

Начальник гаража		1,4627	4644
------------------	--	--------	------

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Наименование должности	Базовый оклад по профессионально квалификационной группе (минимальный размер оклада), рубли	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по должности (должностной оклад при персональном коэф. равным 1), рубли
1 квалификационный уровень	3175		
Документовед, инженер, программист		1,1531	3661
Программист, бухгалтер, инженер		1,2044	3824
2 квалификационный уровень	3175		
Программист		1,3219	4197
3 квалификационный уровень	3175		
Инженер, документовед, бухгалтер, специалист, стажер-исследователь, программист		1,2589	3997
Экономист, инженер, бухгалтер, инженер по ОТ и ТБ, методист		1,3219	4197
Программист		1,3883	4408
4 квалификационный уровень	3175		
Экономист, инженер, бухгалтер, библиотекарь, документовед, методист, библиограф, редактор, специалист, мастер производственного обучения, технический секретарь		1,3883	4408
Инженер по ОТ и ТБ, специалист, библиограф, экономист, инженер, бухгалтер, библиотекарь, администратор, юрисконсульт, психолог, социолог, администратор сети, методист, документовед, программист, мастер производственного обучения, электроник, маркшейдер, менеджер		1,4627	4644

Программист, электроник, системный администратор, методист, редактор		1,5301	4858
Программист, электроник, администратор сети, специалист, помощник советника ректора по информатизации учебного процесса		1,6003	5081
Специалист		1,6753	5319
5 квалификационный уровень	3175		
Главный библиограф, главный библиотекарь, редактор		1,6003	5081
Заместитель директора ИКПМО		1,6709	5503
Главный энергетик, заместитель начальника ПФО, дирижер, концертмейстер, заместитель начальник ОК, начальник студенческого сектора, инженер, главный редактор		1,6753	5319
Заместитель главного бухгалтера, главный инженер, заместитель директора ЦДП		1,7569	5578
Заместитель декана		1,7928	5692

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Наименование должности	Базовый оклад по профессионально квалификационной группе (минимальный размер оклада), рубли	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по должности (должностной оклад при персональном коэф. равным 1), рубли
1 квалификационный уровень	3175		
Заведующий учебно-историческим музеем		1,3883	4408

Начальник отдела библиотеки, начальник службы пропускного режима, начальник отдела организационно-воспитательной работы		1,5301	4858
Начальник отдела защиты интеллектуальной собственности, начальник отдела охраны труда, начальник АТС, начальник отдела сопровождения учебного процесса, начальник отдела технического обеспечения и поддержки, начальник отдела автоматизации процессов управления и документооборота, начальник отдела УМУ		1,6003	5081
Начальник юридического отдела, начальник отдела бухгалтерии, начальник общего отдела, начальник отдела закупок, начальник первого отдела, начальник международного отдела, начальник службы набора ИНИТ, директор столовой, директор ИАЦСЗ, начальник научно-инновационного развития, начальник отдела УМУ, начальник научного центра социально-экономических и гуманитарных проектов, начальник отдела организации сопровождения научно-исследовательской деятельности		1,6753	5319
Начальник ПФО, начальник отдела кадров, директор (заведующий) библиотекой, начальник ДДС, директор ДВИМС, директор ЦИЯ, директор ИДПО, начальник УМО (ИНИТ), начальник научно-исследовательской деятельности		1,7569	5578

Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленных профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Наименование должности	Базовый оклад по профессионально квалификационной группе (минимальный размер оклада), рубли	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по должности (должностной оклад при персональном коэф. равным 1), рубли
1 квалификационный уровень	3175		
Гардеробщик, уборщик служебных помещений, вахтер, сторож		1,000	3175
Рабочий по комплексному обслуживанию, кладовщик, кастелянша, мойщик посуды, грузчик, уборщик столовой		1,0161	3226
Агент, паспортист, переплетчик		1,0353	3287

Профессиональная квалификационная группа
«Отраслевые профессии рабочих второго уровня»

Наименование должности	Базовый оклад по профессионально квалификационной группе (минимальный размер оклада), рубли	Повышающий коэффициент	Базовый оклад по должности (должностной оклад при персональном коэф. равным 1), рубли
1 квалификационный	3175		
Электромонтер, автослесарь, штукатур-маляр		1,0554	3351
Слесарь-вентиляторщик, слесарь-сантехник, электромонтер, водитель автомобиля, штукатур-маляр		1,1024	3500
2 квалификационный	3175		
Газосварщик, слесарь-сантехник, столяр-плотник, электромонтер, повар, кондитер, штукатур-маляр		1,1531	3661
Слесарь-сантехник, столяр-плотник, штукатур-маляр		1,2044	3824
3 квалификационный	3175		
Слесарь-вентиляторщик, столяр-плотник, электромонтер, слесарь-сборщик, токарь, мастер сухого строительства		1,2589	3997
Мастер сухого строительства		1,4627	4644