

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ М.К. АММОСОВА»
Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
(ТИ (ф) СВФУ)

Принято на заседании
Ученого совета ТИ (ф) СВФУ
16 ноября 2017 г.
Протокол № 10

УТВЕРЖДАЮ
Директор
С.С. Павлов
16 ноября 2017 г.



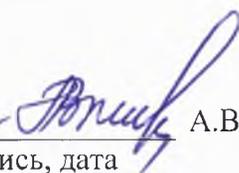
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТИ (Ф) СВФУ

СМК – П – 3.4 – 091 – 17
Версия 2.0

РАЗРАБОТАНО

Главный бухгалтер

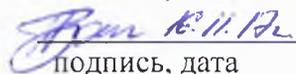
16.11.17  А.В.Арвинти
подпись, дата

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома работников ТИ (ф) СВФУ

 16.11.17 Л.В.Николаева
подпись, дата

Уполномоченный по качеству

 16.11.17 Н.В. Зотова
подпись, дата

г. Нерюнгри, 2017 г.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества <i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	

Содержание

1.	Перечень сокращений	3
2.	Основные определения	3
3.	Общие положения	4
4.	Формирование фонда оплаты труда работников	6
5.	Компенсационные выплаты	7
6.	Стимулирующие выплаты	9
7.	Премии и поощрительные выплаты	11
8.	Оплата труда профессорско-преподавательского состава	13
9.	Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок	14
10.	Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера	15
11.	Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	16
13.	Формирование штатного расписания	16
14.	Заключительные положения	17
15.	Принятие и внесение изменений	17
16.	Приложение 1	18
17.	Приложение 2	19
18.	Приложение 3	20
19.	Приложение 4	21
20.	Приложение 5	22
21.	Приложение 6	23
22.	Приложение 7	24
23.	Приложение 8	25
24.	Приложение 9	26
25.	Приложение 10	28
26.	Приложение 11	29
27.	Приложение 12	30

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

Перечень сокращений

СВФУ - Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова»

ТИ (ф) СВФУ- Технический институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» в г. Нерюнгри

Основные определения

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

Компенсационные выплаты – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами (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).

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

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Почасовая оплата труда – вид оплаты труда, при котором работник получает заработную плату за каждый отработанный час в зависимости от его квалификации и сложности выполняемой работы.

Премия - мера поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности, с целью повышения эффективности его труда. Премии могут быть денежными и натуральными (ценные подарки, путевки и т.д.).

Профессиональные квалификационные группы – группы профессий, сформированные с учетом сферы деятельности Университета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимой для достижения уставных целей Университета.

Работник (сотрудник) - один из субъектов трудового права, представляющий собой физическое лицо, вступившее с Университетом в трудовые отношения.

Система оплаты труда - система оплаты труда представляет собой совокупность закрепленных в нормативно-правовых актах, коллективных договорах и соглашениях правил, предназначенных для отражения в заработной плате содержания, сложности и условий труда да, квалификации работника, особенностей производства и его природно-климатической среды. Она позволяет осуществить дифференциацию размеров оплаты труда в зависимости от его количества и качества, квалификации работника и сложности выполняемой работы.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (**внутреннее совместительство**), так и в других организациях (**внешнее совместительство**).

Стимулирующие выплаты – денежные выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие показатели в труде (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Фонд оплаты труда - объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам университета.

Штатное расписание – это организационно-распорядительный документ, который отражает структуру организации, наименования структурных подразделений, должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц, размеры должностных окладов и надбавок.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Технического института (филиала) ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями),
- Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 г. N 82-ФЗ(с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,
- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";
- нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда,
- Уставом СВФУ,
- Коллективным договором между работниками и ТИ (ф) СВФУ,
- Положением о ТИ (ф) СВФУ.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Технического института (филиала) ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» (далее – Институт).

1.3. Положение определяет порядок:

- формирование фонда оплаты труда работников Института за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления;
- условия оплаты труда директора Института, главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- уровней всех профессионально-квалификационных групп (ПКГ) работников

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

Института;

- должностей, отнесенных к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета работников Института.

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

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, обязательные виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.8. Система оплаты труда в Институте устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.9. Положение принимается Ученым советом Института по согласованию с профкомом сотрудников, утверждается директором и вводится в действие приказом по Институту.

1.10. Положение подлежит пересмотру по мере необходимости с внесением в него дополнений и изменений в установленном порядке.

2. Формирование фонда оплаты труда работников

2.1. Фонд оплаты труда работников Института формируется на календарный год, исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и поступлений от оказания учреждением (подразделением) услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения (положением подразделения) к его основным видам деятельности, предоставление которых осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности и состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Института и включает должностные оклады и выплаты компенсационного характера, предусмотренным разделом 3 настоящего Положения.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

2.3. Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера по основаниям, предусмотренным разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Институт, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются ректором Университета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Оклады работников Института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей работников и профессий рабочих к следующим ПКГ:

- профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. N 217н;

- профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 г. N 305н;

- профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 247н;

- профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н;

- профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. N 216н;

- профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2007 г. N 570;

- профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 г. N 526;

- профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 г. N 342н;

- профессиональные квалификационные группы должностей работников телевидения (радиовещания), утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.07.2008 г. N 341н.

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

2.8. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к ПКГ и квалификационным уровням по аналогии с имеющимися должностями.

2.9. Размеры должностных окладов по занимаемой должности устанавливаются в размерах согласно приложений №№ 1-9 к настоящему Положению.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

3. Компенсационные выплаты

3.1. В Институте в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - районный коэффициент;
 - процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера;
- 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):
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ: в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

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

3.5. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.6. Служба охраны труда проводит аттестацию рабочих мест в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества <i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	

3.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Под совмещением профессий (для рабочих) или должностей (для руководителей, специалистов, служащих) понимается выполнение работником наряду со своей основной, обусловленной трудовым договором, работой, дополнительной работы по другой, вакантной должности без освобождения от основной работы в одной и той же организации в одно и то же рабочее время.

Обязанности по вакантной должности, могут возлагаться на одного работника или распределяются между несколькими работниками. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается в фиксированной денежной сумме, но не может превышать 50% заработной платы по вакантной должности.

3.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (временное замещение) следует понимать замещение работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и/или объема дополнительной работы, но не более 30% от заработной платы временно отсутствующего работника. Размер доплаты за замещение устанавливается в фиксированной денежной сумме.

Допускается 75% доплата к заработной плате за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам следующих профессионально-квалификационных групп:

Уровень ПКГ	Должностной оклад
1-1	5200

3.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 20% от должностного оклада работника за час работы.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

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

3.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада работника за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.13. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Размеры и условия осуществления обязательных выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В Институте в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России 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» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. В целях поощрения работников в Институте выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться:

- на постоянной основе (на неопределенный срок);
- на временной основе (на определенный срок);
- одновременно (премиальные выплаты по итогам работы).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в Институте показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.4. Размеры стимулирующих выплат, устанавливаемых на постоянной или временной основе, устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

4.5. Работнику Института могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки (доплаты) на постоянной основе (на неопределенный срок):

за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие ученого звания «доцент» в размере 1 350 рублей к заработной плате;
- надбавка за наличие ученого звания «профессор» в размере 1 500 рублей к заработной плате.

за интенсивность труда при особом режиме работы;

за интенсивность труда и высокие результаты работы сотруднику, занимающему должность заведующего кафедрой;

за интенсивность труда и высокие результаты работы в должности директора Института, а также при исполнении обязанностей директора, с учетом приведенного контингента всех студентов:

- до 500 студентов (слушателей) – 10 % от должностного оклада;
- от 500 до 750 студентов – 15 % от должностного оклада;
- от 750 до 1 000 студентов – 20 % от должностного оклада;
- свыше 1 000 студентов – 25 % от должностного оклада.

Сотрудникам, не относящимся к категории ППС и НР, устанавливается доплата за наличие:

- ученой степени кандидата наук в размере 3 000 рублей к должностному окладу;
- ученой степени доктора наук в размере 7 000 рублей к должностному окладу.

4.6. Работнику Института могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки за наличие следующих наград и почетных званий при условии качественного выполнения им своих должностных обязанностей:

- Почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ, СССР», в размере 20 % от должностного оклада;
- Почетное звание заслуженного деятеля, работника РФ, СССР по всем отраслям, в размере 20 % от должностного оклада;
- Нагрудный знак «Почетный работник науки и техники РФ», в размере 20 % от должностного оклада;
- Нагрудный знак «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», в размере 20 % от должностного оклада;
- Нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», в размере 20 % от должностного оклада;
- Нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования РФ», в размере 20 % от должностного оклада;
- Нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов» - 10 % от должностного оклада.
- Нагрудный знак «За заслуги в области науки РФ» - 10 % от должностного оклада.

Работникам, имеющим несколько наград из вышеперечисленных, доплата устанавливается по одной награде с наибольшим размером доплаты.

4.7. Работнику Института могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки (доплаты) на временной основе (на определенный срок):

-за интенсивность труда, высокие результаты и качество выполняемых работ:

- при выполнении особо важной или сложной работы, или иной деятельности, в том числе не входящий в круг основных обязанностей работника (при назначении надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы, причины установления надбавки (доплаты), конкретный размер выплаты и срок, на который она устанавливается).

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

4.8 Стимулирующие выплаты сотрудников из состава ППС устанавливаются на основании:

- «Положения о порядке установления стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ в г.Нерюнгри»;
- «Положения об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу ТИ (ф) СВФУ в г.Нерюнгри.

5. Премии и поощрительные выплаты

5.1. Источником выплат премий является фонд оплаты труда Института, состоящий из средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности (за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда Института).

5.2. Премии в Институте выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий (поощрительных выплат) разового характера (далее разовые поощрительные выплаты);
- премий по итогам работы Института в целом.

5.3. Условиями установления разовых поощрительных выплат в Институте является обеспечение качественной работы подразделений Института, связанной с учебно-методическим, научно-исследовательским, воспитательным процессами, эксплуатационно-инженерным и хозяйственным обслуживанием Института, административным управлением вузом, финансово-экономическим, кадровым и социальным обеспечением и другими видами деятельности Института.

5.4. В Институте устанавливаются разовые поощрительные выплаты за:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководства Института (структурного подразделения);
- своевременную и качественную подготовку и издание монографий и учебников;
- защиту диссертации работником Института научному консультанту, руководителю;
- защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора наук;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях (опубликование результатов работ во всероссийских и международных научных изданиях, занятие призовых мест на международных и общероссийских конкурсах и олимпиадах);
- победу в конкурсе международных и федеральных грантов и целевых программ;
- оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, олимпиад, выставок, культурно-массовых, спортивных и иных важных организационных мероприятий для студентов и работников);
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Институте (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- безаварийную работу всех инженерных систем жизнеобеспечения Института;
- многолетнюю и безупречную работу в Институте по случаю общегосударственных и профессиональных праздников, важных событий в жизни Института и другим подобным основаниям;
- в связи с юбилеем работника по основному месту работы (конкретный размер премии устанавливается с учетом стажа работы в Институте (1000 рублей за каждый проработанный год) и заслуг работника перед Институтом);

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

- интенсивность работы по привлечению внебюджетных средств Института;
- интенсивность работы по оказанию платных услуг, за содействие в их организации и обеспечении качества предоставленных Институту услуг;
- внедрение новых форм предпринимательской деятельности Института.

5.5. Помимо перечисленных условий и критериев для премирования могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников.

5.6. Условиями премирования по итогам работы Института являются высокие качественные показатели в работе в период, за который работнику устанавливается премия (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.7. Критериями премирования по итогам работы Института являются показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок качества деятельности всех категорий работников Института.

5.8. Рейтинги по другим должностям Института разрабатываются руководителями соответствующих структурных подразделений и утверждаются Ученым советом Института.

5.9. Размер разовых поощрительных выплат за каждый вид работы и достигнутые результаты труда определяется ежегодно приказом по Институту.

5.10. Распределение средств Премияльного фонда Института, формируемых за счет платных образовательных услуг, по кафедрам производится приказом директора пропорционально доли их участия в его формировании.

Данные средства по представлению заведующего кафедрой направляются на разовые поощрительные выплаты работникам Института, обеспечивающим учебный процесс (ППС, УВП, сотрудники МАО и УО).

5.11. Объем средств, направляемых на разовые поощрительные выплаты из Премияльного фонда Института работникам структурных подразделений, не имеющих поступлений от платных услуг и предпринимательской деятельности, устанавливается директором Института.

5.12. В Институте установлен следующий порядок распределения и назначения премий по итогам работы Института (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год):

- Директор Института определяет общую сумму бюджетных средств, которая будет выплачена работникам в виде премий по итогам работы за определенный период.
- Распределение объема премиальных средств отдельно по каждому структурному подразделению Института производится пропорционально фонду оплаты труда структурных подразделений за тот период работы, за который производится премирование.
- Заместителям директора, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным директору непосредственно, размер премии по итогам работы устанавливается директором.
- Руководителям структурных подразделений Института (кроме заведующих кафедрами) размер премии по итогам работы устанавливается по представлению курирующих заместителей директора с учетом интенсивности и качества их работы.
- Для установления размера премий по итогам работы Института в каждом структурном подразделении создается рейтинговая комиссия, возглавляемая руководителем структурного подразделения.
- Распределение премиальных средств между всеми работниками структурных подразделений, не отраженных в разделах 5 и 6 настоящего Положения, производится по рейтингам, разработанным руководителями этих подразделений.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

5.13. Основанием для издания приказа о назначении премии (разовой поощрительной выплаты) является представление (служебная записка), подаваемая руководителем структурного подразделения на имя директора Института с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному работнику или группе работников Института. Представление (служебная записка) визируется в финансовом отделе Института на предмет наличия средств для ее установления, и после положительной резолюции директора Института готовится приказ о премировании работника.

5.14. Размеры премии максимальными размерами не ограничиваются.

5.15. Основаниями для отказа работникам Института в назначении премии по итогам работы являются:

- некачественное и недобросовестное выполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания и др.);
- пропуски без уважительных причин занятий, прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени);
- распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- другие причины, следствием которых становится ухудшение показателей деятельности Института.

6. Оплата труда профессорско-преподавательского состава

К профессорско-преподавательскому составу (ППС) относятся должности заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

В заработную плату работников из числа профессорско-преподавательского состава включаются должностной оклад, предусмотренные настоящим Положением компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

Объем преподавательской работы работника из числа профессорско-преподавательского состава не может превышать 900 часов в учебном году на одну ставку.

Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава, замещающего длительно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, определяется приказом директора Института.

6.1. Формирование должностных окладов.

6.1.1. Должностной оклад работника из числа ППС представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника Института за выполнение норм труда (Приложение № 1).

6.1.2. В соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» продолжительность рабочего времени в Институте составляет 36 часов в неделю для работников из числа ППС.

6.1.3. Должностные оклады определяются штатным расписанием и устанавливаются приказом Директора. Должностные оклады могут пересматриваться и изменяться с учетом повышающего коэффициента.

6.2. Почасовая оплата труда

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

6.2.1. Источником почасового фонда являются средства федерального бюджета, а также средства от приносящей доход деятельности. Почасовой фонд формируется на основе расчета часов на текущий учебный год в пределах фонда оплаты труда текущего финансового года.

6.2.2. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

6.2.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Институтом самостоятельно и утверждаются приказом директора по Институту.

6.2.4. Размер почасовой оплаты труда приглашенных высококвалифицированных специалистов, а также при оплате труда преподавателей, ведущих учебные занятия с иностранными гражданами, может быть увеличен на основании представлений, заведующих кафедрами.

7. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок

7.1. Формирование фонда оплаты труда.

7.1.1. Источником формирования фонда оплаты труда научных работников являются:

- Научно-исследовательские работы (НИР), проводимые в рамках государственного задания Министерства образования и науки Российской Федерации;
- НИР по научно-техническим, проектным, федерально-целевым и инновационным программам за счет субсидии РФ;
- НИР по программам министерств и ведомств РФ;
- международные проекты;
- НИР по грантам;
- хоздоговорные НИР и проектно-творческие работы с юридическими лицами;
- хоздоговорные НИР с физическими лицами;
- средства от приносящей доход деятельности;
- другие источники.

7.1.2. Фонд оплаты труда формируется руководителем темы исходя из договорной цены с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в Институте нормативов.

7.1.3. Фонд оплаты труда используется на оплату труда:

- работников по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, с учетом надбавок и доплат;
- совместителей, зачисленных на конкретную тему приказом по Институту в соответствии со штатным расписанием.

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

7.2. Формирование должностных окладов и выплат.

7.2.1. Должности работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

работников сферы научных исследований и разработок» и подразделяются на соответствующие квалификационные уровни (Приложение № 4).

7.2.2. Продолжительность рабочего времени для научных сотрудников устанавливается в размере 40 часов в неделю.

7.2.3. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.2.4. Данным работникам устанавливаются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, выплачиваются единовременные премии и предоставляются все льготы и гарантии, установленные трудовым законодательством РФ.

8. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

8.1. Формирование должностных окладов.

8.1.1. Размер должностного оклада директора Института определяется трудовым договором.

8.1.2. Должностные оклады заместителей директора Института устанавливаются на 10% ниже должностного оклада директора.

8.2. Формирование компенсационных и стимулирующих выплат.

8.2.1. С учетом условий труда директору, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

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

8.2.3. Выплаты стимулирующего характера для директора устанавливаются ректором Университета из средств федерального бюджета.

9. Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

9.1. Формирование должностных окладов.

9.1.1. 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 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и других отраслей (Приложения №№ 2, 3, 5, 7 – 9).

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

9.1.2. Должностной оклад выплачивается работникам за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.3. В заработную плату работников включаются предусмотренные настоящим положением должностной оклад, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

9.1.4. Продолжительность рабочего времени для сотрудников из числа АУП, УВП и ОП устанавливаются в размере 40 часов в неделю.

9.1.5. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования и сферы научных исследований и разработок Института, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

10. Формирование штатного расписания

10.1. Ежегодно в пределах объема фонда оплаты труда в Институте утверждаются штатные расписания. Штатное расписание Института оформляется по источникам финансирования и категориям персонала и включает в себя все должности специалистов, служащих и рабочих Института. Штатное расписание по видам персонала составляется на календарный год по всем структурным подразделениям Института: кафедра, лаборатория, отдел, сектор, библиотека и т. п. в соответствии с уставом Университета. Численный состав работников Института должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

10.2. В Институте предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого, научного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала. Сотрудники, принятые на должности, утвержденные в штатном расписании, с трудовой книжкой являются штатными, а их работа квалифицируется как основная. Штатные сотрудники Института, а также сотрудники сторонних организаций могут приниматься на вакантные должности по совместительству.

10.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Института в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, и утверждается до 01 сентября текущего учебного года.

10.4. Штатное расписание научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала составляется на календарный год в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ и тематики, а также наличия финансирования, в пределах утвержденных смет по бюджету и средств от приносящей доход деятельности (хоздоговоры с заказчиком и контракты).

11. Заключительные положения

11.1. В случае задержки выплаты заработной платы работникам и других нарушений в сфере оплаты труда по вине Института директор несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

11.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор Института вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

12. Принятие и внесение изменений

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

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

Приложение №1
К Положению об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

**Размеры должностных окладов
по уровням профессионально-квалификационных групп
должностей профессорско-преподавательского состава
(приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н)**

Минимальный оклад – 11 000 руб.

Уровень ПКГ	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Оклад
4 - 1	Ассистент	1,0	11 000
	Преподаватель	1,045	11 500
4 - 2	Старший преподаватель	1,136	12 500
4 - 3	Доцент	1,273	14 000
4 - 4	Профессор	1,5	16 500
4 - 5	Заведующий кафедрой	1,773	19 500
4 - 6	Декан	1,91	21 000

Оклады по должностям профессорско-преподавательского состава повышаются при наличии у работника научной степени кандидата наук - на 3000 руб., доктора наук - на 7000 руб.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

Приложение №2
К Положению об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

**Размеры должностных окладов
по уровням профессионально-квалификационных групп
должностей административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала
(приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н)**

Минимальный оклад – 7 250 руб.

Уровень ПКГ	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Оклад
3 - 1	Диспетчер факультета Специалист по учебно-методической работе Учебный мастер	1,0	7 250
3 - 2	Старший диспетчер факультета Специалист по учебно-методической работе II категории Учебный мастер II категории	1,103	8 000
3 - 3	Специалист по учебно-методической работе I категории Учебный мастер I категории Тьютор	1,207	8 750

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

Приложение №3
К Положению об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

**Размеры должностных окладов
по уровням профессионально-квалификационных групп
должностей руководителей структурных подразделений
(приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н)**

Минимальный оклад – 11 000 руб.

Уровень ПКГ	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Оклад
4 - 1	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений*; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института).	1,0	11 000
4 - 2	Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межфакультетской (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей.	1,136	12 500
4 - 3	Начальник (директор, заведующий, квалификационный руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения.	1,273	14 000
4 - 4	Начальник управления образовательного учреждения высшего образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового).	1,5	16 500
4 - 5	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	1,77	19 500
4 - 6	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения.	1,91	21 000

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Норильск Система менеджмента качества
	Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	

Приложение №4
К Положению об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

**Размеры должностных окладов
по уровням профессионально-квалификационных групп
должностей научных работников
(приказ Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н)**

Минимальный оклад – 11 000 руб.

Уровень ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад
4 - 1	Младший научный сотрудник	1,0	11 000
	Научный сотрудник	1,045	11 500
4 - 2	Старший научный сотрудник	1,136	12 500
4 - 3	Ведущий научный сотрудник	1,273	14 000
4 - 4	Главный научный сотрудник	1,5	16 500

Оклады по должностям научных работников повышаются при наличии у работника научной степени кандидата наук - на 3 000 руб., доктора наук - на 7 000 руб.

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

Приложение №5
К Положению об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

**Размеры должностных окладов
по уровням профессионально-квалификационных групп
должностей работников сферы научных исследований и разработок
(приказ Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н)**

Минимальный оклад – 6 500 руб.

Уровень ПКГ	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Оклад
ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня			
2 - 1	Техник-проектировщик, чертежник-конструктор	1,0	6 500
2 - 2	Техник-проектировщик 2 категории	1,023	6 650
2 - 3	Техник-проектировщик 2 категории разряда	1,046	6 800
2 - 4	Лаборант-исследователь, стажер-исследователь	1,069	6 950
ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня			
3 - 1	Инженер-проектировщик, ландшафтный архитектор	1,115	7 250
3 - 2	Инженер-исследователь, инженер-проектировщик 2 кат., ландшафтный архитектор 2 кат., переводчик технической литературы	1,192	7 750
3 - 3	Инженер-проектировщик 1 категории, ландшафтный архитектор 1 категории	1,269	8 250
3 - 4	Главный: архитектор проекта, инженер проекта, конструктор проекта, ландшафтный архитектор проекта	1,346	8 750
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
4 - 1	Заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро, лабораторией (компьютерного и фото- кинооборудования, оргтехники, средств связи)	1,692	11 000
4 - 2	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другого структурного подразделения	1,923	12 500
4 - 3	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения); начальник (руководитель) бригады (группы)	2,231	14 500
4 - 4	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом (лабораторией, отделением, сектором)	2,538	16 500
	Ученый секретарь	2,692	17 500
4 - 5	Главный научный сотрудник (руководитель структурного подразделения)	3,0	19 500

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества <i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	

Приложение №6
К Положению об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

**Размеры должностных окладов
по уровням профессионально-квалификационных групп
должностей работников образования**
(приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н)

Минимальный оклад – 5 250 руб.

Уровень ПКГ	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Оклад
ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1-1	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,0	5 250
ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2-1	Дежурный по режиму, младший воспитатель	1.095	5 750
2-2	Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	1.143	6 000
ПКГ должностей педагогических работников			
3-1	Инструктор по труду, инструктор по ф/к, муз.руководитель, ст. вожатый	1.381	7250
3-2	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог доп.образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	1.476	7750
3-3	Воспитатель, педагог-психолог, старший инструктор-методист, ст.педагог доп.образования, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения второй категории	1.571	8250
	Методист	1.667	8750
	Мастер производственного обучения первой категории	1.762	9250
3-4	Мастер производственного обучения высшей категории	1.762	9250
	Преподаватель б/к	1.571	8250
	Преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физвоспитания, ст.воспитатель, тьютор, учитель, учитель-логопед	1.667	8750
	Преподаватель второй категории	1.667	8750
	Ст.методист, преподаватель первой категории	1.762	9250
	Преподаватель высшей категории	1.857	9750
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
4-1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-конс.пунктом, учебной (уч-произв.) мастерской и др. (ООП и ОПДОД)	1.905	10000
4-2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением (ООП и ОПДОД); начальник (зав., дир., руковд.) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-конс.пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и др. (НПО и СПО), старший мастер ОУ НПО или СПО	2.095	11000
4-3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения ОУ НПО и СПО	2.667	14000

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Норильск
	Система менеджмента качества <i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	

Приложение №7
К Положению об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

**Размеры должностных окладов
по уровням профессионально-квалификационных групп
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н)**

Минимальный оклад – 5 250 руб.

Уровень ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1-1	Первый квалификационный уровень	1,0	5 250
1-2	Второй квалификационный уровень	1.048	5500
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2-1	Первый квалификационный уровень	1.238	6500
2-2	Второй квалификационный уровень	1.267	6 650
2-3	Третий квалификационный уровень	1.295	6800
2-4	Четвертый квалификационный уровень	1.324	6950
2-5	Пятый квалификационный уровень	1.352	7100
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
3-1	Первый квалификационный уровень	1.381	7 250
3-2	Второй квалификационный уровень	1.476	7 750
3-3	Третий квалификационный уровень	1.571	8 250
3-4	Четвертый квалификационный уровень	1.667	8 750
3-5	Пятый квалификационный уровень	1.762	9 250
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»			
4-1	Первый квалификационный уровень	2.095	11000
		2.19	11500
		2.286	12000
4-2	Второй квалификационный уровень	2.381	12 500
4-3	Третий квалификационный уровень	2.667	14 000

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

Приложение №8
К Положению об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

**Размеры должностных окладов
по уровням профессионально-квалификационных групп
общеотраслевых профессий рабочих**
(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н)
Минимальный оклад – 5 200 руб.

Уровень ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 - 1	Первый квалификационный уровень	1,0	5 200
1 - 2	Второй квалификационный уровень	1.048	5450
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2 - 1	Первый квалификационный уровень	1.106	5750
2 - 2	Второй квалификационный уровень	1.154	6000
2 - 3	Третий квалификационный уровень	1.202	6250
2 - 4	Четвертый квалификационный уровень	1.25	6500

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	<i>Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ</i>

Приложение №9
К Положению об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ

**Размеры должностных окладов
по уровням профессионально-квалификационных групп
должностей других отраслей**

Уровень ПКГ	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Оклад
1. Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570)			
1	ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	1.0	5 250
2	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	1.238	6 500
3	ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	1.381	7 250
4	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	2.095	11 000
2. Должности медицинских и фармацевтических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 526)			
1 - 1	ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	1.0	5250
<i>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>			
2 - 1	Первый квалификационный уровень	1.238	6 500
2 - 2	Второй квалификационный уровень	1.267	6 650
2 - 3	Третий квалификационный уровень	1.295	6 800
2 - 4	Четвертый квалификационный уровень	1.324	6 950
2 - 5	Пятый квалификационный уровень	1.352	7 100
<i>ПКГ «Врачи и провизоры»</i>			
3 - 1	Первый квалификационный уровень	1.381	7 250
3 - 2	Второй квалификационный уровень	1.476	7 750
3 - 3	Третий квалификационный уровень	1.571	8 250
3 - 4	Четвертый квалификационный уровень	1.667	8 750
<i>ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»</i>			
4 - 1	Первый квалификационный уровень	2.095	11 000
4 - 2	Второй квалификационный уровень	2.381	12 500
3. Должности работников физической культуры и спорта (приказ Минздравсоцразвития России от 12.05.2008 г. № 225н)			
<i>ПКГ «Должности работников ФКиС первого уровня»</i>			
1 - 1	Первый квалификационный уровень	1.0	5250
1 - 2	Второй квалификационный уровень	1.048	5500
<i>ПКГ «Должности работников ФКиС второго уровня»</i>			
2 - 1	Первый квалификационный уровень	1.238	6 500
2 - 2	Второй квалификационный уровень	1.267	6 650
2 - 3	Третий квалификационный уровень	1.295	6 800
<i>ПКГ «Должности работников ФКиС третьего уровня»</i>			

	Министерство образования и науки РФ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова» Технический институт (филиал) в г. Нерюнгри
	Система менеджмента качества Положение об оплате труда работников ТИ (ф) СВФУ
СМК-П-3.4-091-17 Версия 2.0	

3 - 1	Первый квалификационный уровень	1.381	7 250
3 - 2	Второй квалификационный уровень	1.476	7 750
4 - 1	<i>ПКГ «Должности работников ФКиС четвертого уровня»</i>	2.095	11 000
4. Должности работников печатных средств массовой информации (приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 г. № 342н)			
1 - 1	<i>ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня»</i>	1.0	5250
<i>ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»</i>			
2 - 1	Первый квалификационный уровень	1.238	6 500
2 - 2	Второй квалификационный уровень	1.267	6 650
2 - 3	Третий квалификационный уровень	1.295	6 800
<i>ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»</i>			
3 - 1	Первый квалификационный уровень	1.381	7 250
3 - 2	Второй квалификационный уровень	1.476	7 750
3 - 3	Третий квалификационный уровень	1.571	8 250
3 - 4	Четвертый квалификационный уровень	1.667	8 750
<i>ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»</i>			
4 - 1	Первый квалификационный уровень	2.095	11 000
4 - 2	Второй квалификационный уровень	2.381	12 500
4 - 3	Третий квалификационный уровень	2.667	14 000

