

Приложение № 9
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
Профсоюзной организации
работников НИТУ «МИСиС»



А.В. Алексахин

2019 г

УТВЕРЖДАЮ

Ректор НИТУ «МИСиС»



А.А. Черникова

2019 г

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ «МИСИС»**

Москва 2020

Сокращения и обозначения

В настоящем Положении используются следующие сокращения:

НИТУ «МИСиС», Университет	– федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»;
ППС	– профессорско-преподавательский состав;
ПР	– педагогические работники;
АУП	– административно-управленческий персонал;
ОБС	– обслуживающий персонал;
УВП	– учебно-вспомогательный персонал;
НР	– научные работники;
УМУ	– учебно-методическое управление;
ФЭУ	– финансово-экономическое управление;
СПО	– среднее профессиональное образование;
Положение	– Положение об оплате труда работников НИТУ «МИСиС».

Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации 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»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (вместе с «Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны»);
- Постановлением Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству

педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 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 № 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»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»;

- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Уставом НИТУ «МИСиС».

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение регулирует вопросы, связанные с оплатой труда Университета, в том числе понятие оплаты труда, виды оплаты труда работников учреждения.

1.2 Система оплаты труда работников Университета основана на механизмах эффективного контракта, включает размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- отраслевого соглашения, заключенного между Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации;
- мнения профсоюзной организации;
- настоящего Положения.

1.3 Не входит в систему оплаты труда работников Университета материальная помощь, ссуды, авторские вознаграждения, страховые выплаты и выплаты по договорам гражданско-правового характера, выплаты работникам из сумм грантов российских, международных и иностранных организаций, включенных в Перечень Международных и иностранных организаций, получаемые налогоплательщиками гранты (безвозмездная помощь) которых не подлежат налогообложению и не учитываются в целях налогообложения в доходах российских организаций – получателей грантов, утвержденный постановлением Правительства РФ от 28.06.2008 № 485 и Перечень российских организаций, получаемые налогоплательщиками гранты (безвозмездная помощь) которых, предоставленные для поддержки науки, образования, культуры и искусства в Российской Федерации, не подлежат налогообложению, утвержденный постановлением Правительства РФ от 15.07.2009 № 602.

1.4 Заработная плата работника Университета – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя оклад (должностной оклад), компенсационные (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) выплаты.

1.5 Университет самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), компенсационных выплат и надбавок, стимулирующих выплат и надбавок, ставок почасовой оплаты труда и иных выплат в пределах средств на оплату труда.

1.6. Университет обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников в форме индексации окладов (должностных окладов). Периодичность и размер повышения устанавливаются приказом ректора по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников НИТУ «МИСиС» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права.

1.7 Заработная плата каждого работника Университета не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иным федеральным законодательством, в части оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера.

1.8 Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включающая в себя оклад (должностной оклад), выплаты и надбавки стимулирующего характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9 Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда.

1.10 Показатель или критерий эффективности деятельности – обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполненных трудовых (должностных) обязанностей работника.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности выражаются в конкретных количественных, качественных величинах и основываются на принципах:

- объективности – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника;
- своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2. Формирование фонда оплаты труда работников Университета

2.1 Фонд оплаты труда (ФОТ) – общая сумма денежных средств на оплату труда работников Университета, включающий совокупность окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, премий.

2.2 ФОТ формируется на один финансовый год за счет субсидий из федерального бюджета, доходов, получаемых от приносящей доход деятельности и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, уставом Университета.

3. Установление окладов (должностных окладов) работникам Университета

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

3.2 Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются приказом ректора Университета по должностям с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3 Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в отдельности по каждому филиалу Университета.

4. Оплата труда работников Университета, занятых по совместительству и/или на условиях неполного рабочего времени

4.1 Оплата труда работника, работающего на условиях совместительства или неполного рабочего времени, рассчитывается пропорционально отработанному времени, на условиях, определенных трудовым договором.

4.2 Доля ставки работника, работающего на условиях не полного рабочего времени, может быть установлена в размере 0,1; 0,25; 0,5 или 0,75 от соответствующей полной ставки. Для категорий персонала АУП и ОБС установление доли ставки в размере 0,1 должно быть обосновано организационно-экономическими обоснованиями в виде служебной записки руководителя структурного подразделения. Служебная записка предоставляется начальнику Управления кадров и социальной политики.

4.3 Прием на работу по внутреннему совместительству допускается до 0,5 ставки с оформлением трудового договора между работником и Университетом.

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

4.5 Не допускается работа по совместительству на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями труда.

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

5. Установление выплат компенсационного характера

5.1 Выплаты компенсационного характера – это установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета доплаты и надбавки связанные с исполнением работниками трудовых (должностных) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2 Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются приказом ректора Университета или иного уполномоченного лица и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.3 В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 2) надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны;
- 3) надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 4) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 5) доплата за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) доплата за выполнение сверхурочных работ;
- 7) доплата за работу в ночное время;
- 8) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- 9) доплата за увеличение объема работ, не связанного с исполнением обязанностей отсутствующего работника (в том числе, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания);

5.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в следующем размере:

5.4.1 Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в процентном отношении от оклада (должностного оклада):

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» – 50 %;
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» – 30 %;
- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно»: при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10%, при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий – 5%.

5.4.2 Надбавка за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны устанавливается в процентном отношении от оклада (должностного оклада):

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 %;
- при стаже работы от 10 лет и выше – 20 %.

5.4.3 Доплата компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, на соответствующих рабочих местах. Доплата устанавливается в процентном отношении от оклада (должностного оклада):

- класс (подкласс) условий труда 3.1 – 4 %;
- класс (подкласс) условий труда 3.2 – 8 %;
- класс (подкласс) условий труда 3.3 – 12 %;
- класс (подкласс) условий труда 3.4 – 16 %.

5.4.4 Оплата работы в выходной и нерабочий праздничный день работникам производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (за день или час

работы) сверх заработной платы если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, то работник получает оплату в двойном размере (за день или час работы).

Одинарный размер оплаты труда, за час работы в выходной и нерабочий праздничный день (в том числе, если работник привлекался к работе в выходной и не рабочий праздничный день в командировке) определяется путем деления месячной заработной платы работника в соответствии с «Перечнем видов выплат для включения в расчет выплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время» (Приложение 1 к положению об оплате труда), на количество рабочих часов по графику, установленному в соответствующем месяце.

В случае привлечения к работе в выходной или нерабочий праздничный день работника, работающего в Университете по основному месту работы и по внутреннему совместительству, оплата производится по должности, указанной в приказе о привлечении работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день.

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

5.4.5 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере заработной платы, установленной трудовым договором, за последующие часы в двойном размере.

Размер оплаты труда за работу в сверхурочное время определяется путем деления месячной заработной платы работника, определенной трудовым договором в соответствии с «Перечнем видов выплат для включения в расчет выплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни» (Приложение 1), на количество рабочих часов по графику, установленному в соответствующем месяце за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

В случае привлечения к сверхурочной работе работника работающего в Университете по основному месту работы и по внутреннему совместительству, оплата производится по должности указанной в приказе о привлечении работника к сверхурочной работе.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере, а время дополнительного отдыха оплате не подлежит.

5.4.6 Доплата за работу в ночное время (с 22⁰⁰ часов до 06⁰⁰ часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35 % часовой ставки (рассчитанной за час работы), которая определяется путем деления месячной заработной платы работника в соответствии с «Перечнем видов выплат для включения в расчет выплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время» (Приложение 1), на количество рабочих часов по графику, установленному в соответствующем месяце.

5.4.7 Доплата за увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом ректора Университета. Размер

доплаты определяется в процентах от заработной платы замещаемого работника в соответствии с «Перечнем видов выплат для включения в расчет за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника» (Приложение 2), за фактически отработанное время.

Размер доплаты за увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

Категория персонала		Группа персонала	Период отсутствия работника, рабочие дни/ Максимальный размер доплаты			
			от 1 до 5	от 6 до 10	от 11 до 15	16 и более
Профессорско-преподавательский состав, педагогические работники		ППС, ПР	100 %			
Руководители структурных подразделений		АУП	до 20 %	до 30 %	до 40 %	до 50 %
Общепрофессиональные должности специалистов	при возложении обязанностей на 1 работника	АУП, ОБС, УВП, НР	до 20 %	до 50 %		
	при возложении обязанностей на 2х и более работников	АУП, ОБС, УВП, НР	до 30 %	до 80 %		
Общепрофессиональные профессии рабочих		ОБС, УВП	до 100 %			

Порядок расчета суммы выплаты компенсационного характера за увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего сотрудника

$$ВКХ = \frac{ЗПЗР}{РДпк} * Упр * ОД$$

- где, ВКХ – выплата компенсационного характера;
- ЗПЗР – заработная плата замещаемого работника;
- РДпк – рабочие дни по производственному календарю;
- Упр – установленный процент доплаты согласно п.5.4.7 настоящего Положения;
- ОД – фактические дни исполнения обязанностей отсутствующего работника.

5.4.8 Доплата компенсационного характера за увеличение объема работ, не связанного с исполнением обязанностей отсутствующего работника (в том числе, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания), устанавливается с учетом содержания и объема выполнения дополнительной работы на основании дополнительного соглашения к трудовому договору работника. Размеры доплат по видам дополнительной работы устанавливается приказом ректора на основании служебной

записки руководителя подразделения или начальника финансово-экономического управления.

5.4.9 Надбавка компенсационного характера работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с учетом применения районного коэффициента к заработной плате работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации. В состав заработка, на который начисляется районный коэффициент, включаются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением: выплат по среднему заработку, материальной помощи, процентных надбавок к заработной плате за заботу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Установление выплат стимулирующего характера

6.1 Выплаты стимулирующего характера университета – надбавки, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2 В Университете установлены следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и сложность;
- надбавка за высокий уровень квалификации;
- надбавка за качество выполняемых работ и высокие результаты работы.

6.3 В Университете установлены следующие виды премиальных выплат:

- премии (разовые выплаты);
- премия по итогам работы Университета.

6.4 Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен, за исключение случаев, указанных в п. 1.8 настоящего положения.

6.5 В случае прекращения оснований для установления стимулирующей выплаты, а также в случае некачественного или несвоевременного выполнения работником порученной работы, стимулирующая выплата может быть уменьшена или отменена приказом ректора Университета.

6.6. Премии (разовые выплаты) устанавливаются работникам за конкретные результаты работы по следующим основаниям:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ и заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;
- за выполнение внеплановой учебно-методической, организационной и воспитательной работы, результатом которой является существенное повышение качества подготовки обучаемых, улучшение условий осуществления образовательного процесса, внедрение новых образовательных и педагогических технологий, расширение спектра образовательной деятельности университета;
- выполнение работ, результатом которых явилось повышение показателей внешней оценки деятельности университета;

- разработка и проведение внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда и безопасности в подразделениях и в университете в целом;
- за другие результаты, достижения в работе, определяемые ректором.

6.7 Размер выплат стимулирующего характера для различных категорий персонала определяется на основании отдельных положений о порядке назначения и осуществления стимулирующих выплат. Положения о порядке назначения и осуществления стимулирующих выплат утверждаются ректором университета с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников НИТУ «МИСиС».

7. Особенности оплаты труда профессорско-преподавательского состава

7.1 Оклад (должностной оклад) работника, замещающего должность, отнесенную к профессорско-преподавательскому составу за полную ставку рабочего времени, устанавливается за выполнение общего объема педагогической нагрузки (учебной и внеучебной) в размере 1 540 часов в год.

Объем учебной нагрузки работника из числа ППС, работающего на полную ставку, не может быть менее 450 часов и более 900 часов в расчёте на учебный год.

Учебный год – период времени, обозначающий годичный цикл учебного процесса с 01 сентября по 31 августа.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется исходя из количества оставшихся до конца учебного года, полных месяцев.

7.2 Почасовая оплата труда преподавателя применяется только при выполнении им учебной нагрузки и не может быть более 300 часов в течение одного учебного года. Размеры почасовых ставок оплаты труда устанавливаются приказом ректора Университета.

7.2.1 Штатные работники Университета привлекаются к работе с почасовой оплатой труда на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

7.2.2 Дополнительное соглашение к трудовому договору о работе на условиях почасовой оплаты труда заключается в пределах учебного года на срок, необходимый для выполнения соответствующей работы, и включает в себя: содержание работы, объем учебной нагрузки и размер оплаты труда.

7.2.3 Оплата работы на условиях почасовой оплаты труда штатным работникам производится в форме компенсационной доплаты за увеличение объема работ на основании служебной записки руководителя и отчета о выполненной работе.

8. Особенности оплаты труда педагогических работников среднего профессионального образования

8.1 Оклад (должностной оклад) работника, замещающего должность, отнесенную к педагогическим работникам за полную ставку рабочего времени, устанавливается за выполнение объема педагогической работы, который включает учебную

(преподавательскую) и другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

8.2 Общий объем учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по программам СПО, не может быть менее 720 часов и более 1440 часов в расчёте на 10 учебных месяцев.

Педагогическим работникам, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется исходя из количества оставшихся до конца учебного года, полных месяцев.

8.3 Почасовая оплата труда ПР СПО применяется только при выполнении им учебной нагрузки и не может быть более 300 часов в течение одного учебного года. Размеры почасовых ставок оплаты труда, устанавливаются приказом директора филиала Университета, реализующего программы СПО.

8.3.1 Штатные работники привлекаются к работе с почасовой оплатой труда на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

8.3.2 Дополнительное соглашение к трудовому договору о работе на условиях почасовой оплаты труда заключается в пределах учебного года на срок, необходимый для выполнения соответствующей работы, и включает в себя: содержание работы, объем учебной нагрузки и размер оплаты труда.

8.3.3 Оплата работы на условиях почасовой оплаты труда производится в форме компенсационной доплаты за увеличение объема работ на основании служебной записки руководителя и отчета о выполненной работе.

9. Особенности оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера

9.1 Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера университета состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2 Оклад (должностной оклад) ректора определяется трудовым договором и устанавливается Учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности.

9.3 Оклады (должностные оклады) проректоров и главного бухгалтера устанавливаются приказом ректора на 10 - 30 % ниже оклада (должностного оклада) ректора Университета.

9.4 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера и заработной платы работников (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в кратности от 1 до 8.

9.5 Выплаты стимулирующего характера ректору Университета выплачиваются на основании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации по результатам достижения показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Университета и работы ректора.

9.6 Выплаты компенсационного характера ректору Университета устанавливаются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом условий труда и норм трудового законодательства.

10. Оплата труда работников Университета с суммированным учетом рабочего времени

10.1 Порядок введения суммированного учета рабочего времени и перечень должностей, по которым может быть установлен суммированный учет, определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

10.2 Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет один календарный год.

10.3 Исчисление нормы рабочего времени учетного периода осуществляется в зависимости от установленной для данной категории работников продолжительности рабочего времени в неделю.

При подсчете нормы рабочего времени, которую необходимо отработать работнику Университета в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность и др.). Норма рабочего времени в этих случаях уменьшается на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время.

10.4 Оплата труда работника с суммированным учетом рабочего времени рассчитывается исходя из количества отработанных в текущем месяце часов и часовой ставки, рассчитанной путем деления месячной заработной платы работника, определенной трудовым договором, на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов, рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

11. Формирование штатного расписания Университета

11.1 Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета и утверждается ректором или уполномоченным им лицом.

11.2 Штатное расписание формируется в разрезе структурных подразделений и содержит: перечень должностей работников, количество штатных единиц по каждой должности, должностные оклады, виды компенсационных доплат и надбавок, стимулирующих надбавок по соответствующей должности.

11.3 Штатное расписание работников формируется на очередной календарный год.

Расчет штатной численности работников из числа НР производится в зависимости от потребности выполнения научного проекта на срок действия научной темы.

Расчет штатной численности работников из числа ППС, ПР производится с учетом установленного предельного соотношения численности контингента обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, предельной численности штатных работников ППС, ПР и утверждается на очередной учебный год.

11.4 Внесение изменения в штатное расписание утверждается ректором Университета или уполномоченным им лицом.

11.5 Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

12. Заключительные положения

12.1 Настоящее Положение, все изменения и дополнения к нему являются приложением к коллективному договору и вступают в силу в порядке, установленном для заключения (изменения) коллективного договора.

12.2 Филиалы Университета, вправе разрабатывать и принимать свои положения об оплате труда работников, не противоречащие настоящему Положению.

Согласовано:

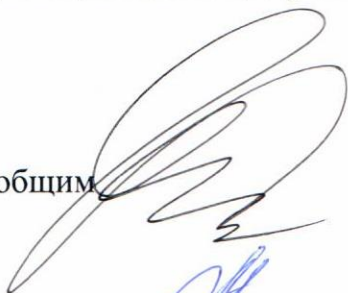
Проректор по безопасности и общим
вопросам

Начальник ФЭУ

Начальник АПУ

Начальник УКиСП

Председатель профсоюзной организации
работников



И.М. Исаев



Г.В. Тимохова



И.П. Тимохов



Е.Е. Емельянцева



А.В. Алексахин

**Перечень видов выплат
для включения в расчет выплат за сверхурочную работу,
работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время**

1. Оклад по дням
2. Доплата компенсационного характера за вредные условия труда
3. Надбавка компенсационного характера за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны
4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну
5. Надбавка стимулирующего характера за интенсивность и сложность
6. Надбавка стимулирующего характера за высокий уровень квалификации

**Перечень видов выплат
для включения в расчет выплаты компенсационного характера
за увеличение объема работы при исполнении обязанностей
временного отсутствующего работника**

1. Оклад по дням
2. Надбавка стимулирующего характера за интенсивность и сложность
3. Надбавка стимулирующего характера за высокий уровень квалификации

Прошито и пронумеровано _____ листов

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников НИТУ «МИСиС»

А.В. Алексахин

