

ПРИЛОЖЕНИЕ

утверждено приказом МФТИ

от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок:

- формирования фонда оплаты труда работников МФТИ;
- установления размеров окладов (должностных окладов) работников;
- критерии установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников МФТИ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МФТИ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Система оплаты труда в МФТИ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников МФТИ.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам МФТИ может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера, выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами МФТИ о выплатах социального характера или коллективным договором.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников МФТИ устанавливаются с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.1.2. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников МФТИ формируется на календарный год учитывая объем средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств субсидии на иные цели, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных незапрещенных законом источников. Доля фонда оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава, иных работников образования, работников сферы научных исследований и разработок устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда МФТИ.

2.1.4. МФТИ в пределах установленных фондов оплаты труда самостоятельно, с учетом нормативных правовых актов Российской Федерации, определяет размеры должностных окладов, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. Оклады (должностные оклады) работников, представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей работника (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Дополнительные выплаты за выполнение отдельных видов трудовых (должностных) обязанностей работника (отдельных видов педагогической работы), которые входят в перечень трудовых (должностных) обязанностей работника в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, не устанавливаются.

2.1.6. Размер оклада (должностного оклада) и порядок его назначения определяются в соответствии с разделом 2.2. настоящего Положения

2.1.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2.3. настоящего Положения.

2.1.8. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 2.4. настоящего Положения.

2.2. Порядок и условия определения размера оклада (должностного оклада) работников

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются приказом ректора на основе требований к образованию и обучению, опыту практической работы и особым условиям допуска к работе, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) с учетом квалификационных уровней ПКГ.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников из числа профессорско-преподавательского состава определяются по каждому квалификационному уровню ПКГ с учетом занимаемой должности и обеспечения размера стабильной (условно постоянной) части заработной платы работников из числа профессорско-преподавательского состава в виде окладов (должностных окладов) в структуре их заработной платы не ниже 60 процентов.

2.2.3. Размеры окладов (должностных окладов) по соответствующей ПКГ устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2.4. При определении системы оплаты труда предусматриваются конкретные размеры окладов (должностных окладов) по соответствующей ПКГ в абсолютных цифрах. Не допускается установление минимальных размеров окладов (должностных окладов) или диапазона размеров окладов (должностных окладов).

2.3. Компенсационные выплаты

2.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами.

2.3.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2.3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

2.3.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата по соглашению сторон.

2.3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер доплаты за работы в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов

в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.3.6. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.7. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.4. Стимулирующие выплаты

2.4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.2. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МФТИ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МФТИ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4.3. Выплаты стимулирующего характера, критерии и условия их назначения, порядок осуществления и периодичность, размеры определяются локальными нормативными актами, устанавливающими стимулирующие выплаты и предусматривающие участие коллегиальных органов управления в установлении выплат стимулирующего характера, утверждаемыми ректором. Решения о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников. Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

2.4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника. Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности МФТИ, показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом.

2.4.5. Показатели и критерии эффективности деятельности работника разрабатываются с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны работнику.

2.4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени (доли ставки) или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом МФТИ или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным категориям работников.

3. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера

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

3.2. Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Должностной оклад ректора определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Предельный уровень соотношения заработной платы ректора и средней заработной платы работников устанавливается в размере 8 к 1. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера определяются трудовым договором и устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

3.5. Выплаты стимулирующего характера ректору выплачиваются по решению Министерства образования и науки Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МФТИ и ректора.

3.6. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий его труда.

3.7. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделом 2.3. и разделом 2.4. настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание МФТИ ежегодно утверждается ректором. Изменение штатного расписания производится в установленном порядке.

4.2. Штатное расписание МФТИ включает в себя должности всех работников: профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников, инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и других видов персонала.

4.3. Штатное расписание МФТИ формируется на основании штатных расписаний структурных подразделений.

4.4. Штатное расписание педагогических работников формируется в соответствии со структурой МФТИ в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм педагогической работы.

4.5. Размеры почасовой оплаты труда устанавливаются МФТИ самостоятельно, в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

4.6. Работники МФТИ, имеющие соответствующий уровень профессиональной подготовки и квалификации, могут выполнять педагогическую работу, которая не считается совместительством, на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год.

4.7. Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на военной кафедре, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Министерства обороны Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим.

4.8. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор на основании письменного заявления работника с учетом мнения руководителя подразделения и представительного органа работников.