

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Котова Лариса Анатольевна
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 02.12.2025 17:12:11
Уникальный программный ключ:
10730ffe6b1ed036b744b6e9d97700b86e5c04a7

Приложение № 8

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников НИТУ МИСИС



А.В. Алексахин

19 декабря 2024 г

УТВЕРЖДАЮ

Ректор НИТУ МИСИС



А.А. Черникова

19 декабря 2024 г

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

Москва 2024

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 № 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 Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

- 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»;

- Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 14.03.2024 № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»;

- Другими нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы;

- Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Уставом НИТУ МИСИС;
- Коллективным договором НИТУ МИСИС.

1. Общие положения

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

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

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. Материальная помощь и иные выплаты социального характера осуществляются на основании отдельных положений, утвержденных ректором университета с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников НИТУ МИСИС.

1.5. 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 (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) выплаты.

1.6. 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.

1.7. Университет обеспечивает ежегодное повышение уровня реального содержания заработной платы работников в форме индексации окладов (должностных окладов). 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.

1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. 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.

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

1.12. 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. Конкретные 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, объема и

важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленной задачи.

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

3.4. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливается на 20 % ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

3.5. На обеспечение окладов (должностных окладов) работников профессорско-преподавательского состава Университет направляет не менее 70 процентов фонда оплаты труда без учёта выплат компенсационного характера, в том числе связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности.

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 директору по персоналу.

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 раздельно 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.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации иными нормативными правовыми актами.

5.2. 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 увеличение объема работы при исполнении 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).

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в следующем размере:

5.3.1. 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%.

5.3.2. 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 %.

5.3.3. 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 %.

5.3.4. Доплата за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни 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 нерабочий праздничный день в командировке) определяется путем деления месячной заработной платы работника с учетом компенсационных и стимулирующих выплат 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, доплата рассчитывается 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.

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

Размер доплаты 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.

5.3.6. 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.

5.3.7. 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 объёма 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, кроме должности директора института		ППС, ПР	100 %			
Директор института		ППС	до 20 %	до 30 %	до 40 %	до 50 %
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 работника

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

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.

5.3.8. Доплата компенсационного характера за увеличение объёма работ, не связанного с исполнением обязанностей отсутствующего работника (в том числе, при

совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания) устанавливается работнику с учетом содержания и объема выполнения дополнительной работы с письменного согласия работника.

Для ППС устанавливаются следующие доплаты:

за кураторство;

за выполнения функций ученого секретаря кафедры;

и другие выплаты в соответствии с действующим законодательством.

Размеры доплат по видам дополнительной работы устанавливаются приказом ректора или иного уполномоченного лица.

5.3.9. Надбавка компенсационного характера работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается 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. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе либо на определенный срок, а также могут носить разовый характер.

6.3. В Университете установлены следующие виды надбавок (доплат) стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты;
- надбавка за качество выполняемых работ (доплата).

6.4. В Университете установлены следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

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

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

6.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий Работников устанавливаются с учетом разрабатываемых в Университете показателей и критериев оценки эффективности деятельности Работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

6.7. Надбавки (доплаты) стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев оценки эффективности деятельности:

– особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета);

– выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Университета;

– высокая финансовая дисциплина;

– высокая исполнительская дисциплина;

– высокие результаты и эффективность при выполнении трудовой функции и внеочередных работ;

– соблюдение сроков и качества предоставления отчетов в соответствии с запросами внешних контролирурующих организаций;

– высокое качество выполненной работы;

– выполнение индивидуальных показателей эффективности.

6.8. Для ППС устанавливаются следующие стимулирующие доплаты:

6.8.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности работникам из числа ППС.

Надбавка устанавливается работникам по основному месту работы из числа профессорско-преподавательского состава в возрасте до 35 лет включительно.

Надбавка назначается по основаниям:

– работникам, получившим высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу (не имеющих педагогического стажа) в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью);

– работникам, получившим ученую степень, в течение 3 лет после присуждения ученой степени.

Для работников, получивших ученую степень, может быть установлена надбавка по обоим основаниям, предусмотренным настоящим подпунктом.

Надбавка выплачивается ежемесячно в размере 10 % оклада в течение 3 лет после ее назначения.

6.8.2. Доплата за качество выполняемых работ за преподавание фундаментальных дисциплин.

Доплата назначается по основаниям:

– наличия в индивидуальном плане ППС хотя бы 1 (одной) дисциплины, отнесенной в соответствии с Программой повышения качества преподавания фундаментальных дисциплин к фундаментальной дисциплине;

– оценка результативности преподавателей фундаментальных дисциплин в соответствии с критериями, установленными Положением о реализации программы повышения качества преподавания фундаментальных дисциплин.

6.9. Премии назначаются:

6.9.1. За качественное выполнение проектной работы в образовательной деятельности:

- качественное проведение нового набора абитуриентов;
- выполнение показателей рейтинга кафедр;
- организацию и разработку новых, а также актуализацию имеющихся основных профессиональных образовательных программ (далее ОПОП) Университета;
- качественное формирование электронной информационно-образовательной среды, связанной с обеспечением образовательного процесса;
- выполнение мероприятий, направленных на подготовку Университета к процедуре Государственной аккредитации, аккредитационного мониторинга и/или лицензирования;
- выполнение проектной работы в области 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;
- за выполнение плана по привлечению финансирования;
- за присвоение звания Заслуженный профессор НИТУ МИСИС;
- за другие результаты, достижения в работе, в соответствии с действующим законодательством.

6.9.2. За качественное выполнение проектной работы в научно-исследовательской, инновационной деятельности:

- за участие в программе поддержки соискателей ученой степени доктора наук, а также их научных консультантов на заключительном этапе подготовки диссертации;
- защиту кандидатской диссертации аспирантом в срок (не позднее 12 (двенадцати) месяцев после завершения освоения программы аспирантуры) научному руководителю;
- качественную реализацию научно-исследовательских проектов;
- за выполнение плана по привлечению финансирования;
- за другие результаты, достижения в работе, в соответствии с действующим законодательством.

6.9.3. За качественное выполнение работ по прочим видам деятельности:

- при достижении индивидуальных ключевых показателей эффективности работника;
- при достижении ключевых показателей эффективности возглавляемого работником структурного подразделения;
- при достижении показателей эффективности деятельности Университета;
- выполнение плана по привлечению финансирования;

- за оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий: конференции, семинары, выставки МИР МИСИС, День студента, Выпускной, и иные важные организационные мероприятия, связанные с основной деятельностью Университета;

- за качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ и заданий руководства Университета (структурного подразделения);

- за выполнение работ, результатом которых явилось повышение показателей внешней оценки деятельности университета;

- за разработку и проведение внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда и безопасности в подразделениях и в университете в целом;

- за присуждение знака Почета НИТУ МИСИС;

- за другие результаты, достижения в работе, в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Премии по итогам работы Университета рассчитываются работникам пропорционально занимаемой ставки и отработанному времени за полугодие и год, а также в зависимости от квалификации и занимаемой должности. Премия по итогам работы за полугодие выплачивается в июле, за год выплачивается в декабре календарного года. Если при назначении премии работник отработал в Университете менее 1 месяца, то премия за данный период не выплачивается. Премия выплачивается работникам, состоящим в штате Университета на момент издания приказа о премировании.

6.11. Премии по итогам работы Университета за первое полугодие могут выплачиваться всем работникам, отнесенным к группам персонала АУП, ОБС, исходя из степени их участия в достижении ключевых показателей эффективности структурного подразделения. Премии по итогам работы Университета за год могут выплачиваться всем работникам, отнесенным к группам персонала АУП, ОБС, УВП, исходя из степени их участия в достижении ключевых показателей эффективности структурного подразделения и достижения показателей эффективности деятельности Университета.

6.12. Размер премии устанавливается ежегодно по каждой должности с учетом коэффициента трудового участия работника при выполнении коллективных показателей, исходя из наличия фонда оплаты труда, предусмотренного в ПФХД. Размер премии может быть увеличен по решению ректора или иного уполномоченного лица.

6.13. 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 в соответствии с трудовым законодательством.

6.14. Показатели эффективности деятельности работников и размеры выплат стимулирующего характера для различных категорий персонала определяются 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». Положениями предусматриваются условия назначения выплат стимулирующего характера, а также устанавливаются требования к документам, подтверждающим достижение каждого показателя эффективности, дата

начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплат.

6.15. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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 ИПС, 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. 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 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 в соответствии с пунктами 5 и 6 настоящего положения в зависимости от условий труда.

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

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

9.6. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

9.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

9.6.2. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются ректору по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

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.

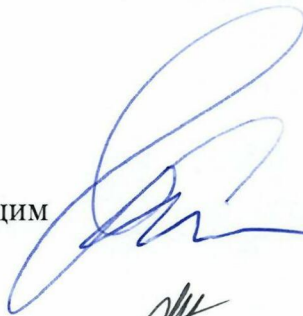
11.5. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

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.

Проректор по безопасности и общим
вопросам



И.М. Исаев

Финансовый директор



Ф.В. Тимохова

Начальник АПУ



И.П. Тимохов

Директор по персоналу



Е.Е. Емельянцева

**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 высокие результаты труда
6. Надбавка стимулирующего характера за качество выполняемых работ
7. Доплаты за совмещение должностей, в том числе за исполнение обязанностей отсутствующего работника
8. Доплаты за увеличение объема работ

**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 высокие результаты труда
3. Надбавка стимулирующего характера за качество выполняемых работ



Прошито и пронумеровано 20 листов.

Проректор по безопасности
и общим вопросам

И.М. Исаев

(на основании Доверенности №19-07 от 01.02.2024 г.)

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1762 от 26.12 2024 г.