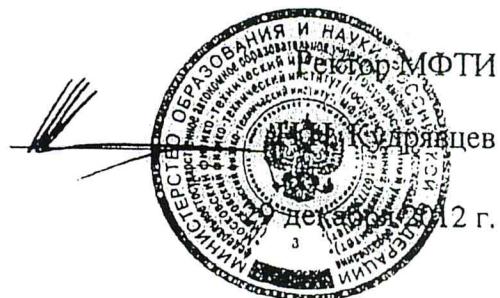


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИЗИКО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)»

УТВЕРЖДАЮ



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МФТИ



г. Москва – 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников федерального государственного
автономного образовательного учреждения высшего профессионального
образования «Московский физико-технический институт
(государственный университет)» (МФТИ)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об автономных учреждениях» и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок:

- формирования фонда оплаты труда работников МФТИ за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации,
- установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням,
- выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработка плата работников института (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами института, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.4. Месячная заработка 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 раздельно 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.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников МФТИ включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников МФТИ устанавливаются с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых соответствующими нормативными актами;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников института формируется на календарный год исходя из объема 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.

2.1.4. МФТИ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. Минимальные размеры должностных окладов, ставок работников устанавливаются приказом ректора по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.1.6. Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам, ставкам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам, ставкам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание института по квалификационным уровням ПКГ.

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

2.1.8. С учетом сложности и объема выполняемой работы размеры должностных окладов, ставок заработной платы могут быть увеличены путем

умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.1.9. Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры следующих повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Размер повышающих коэффициентов к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и персонального коэффициента к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2. Компенсационные выплаты

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

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, ставке по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.2.3. В институте устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- надбавки за должность профессора, доцента (включаются в повышающий коэффициент по квалификационному уровню);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- иные выплаты, предусмотренные законодательством.

2.2.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами.

2.2.5. В МФТИ проводится аттестация рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.2.6. Размеры компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. В МФТИ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполненных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премиальные выплаты могут быть выплачены за разные периоды работы (например, по итогам работы за месяц и за квартал или за квартал и по итогам работы за год).

Для должностей профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников устанавливаются обязательные надбавки за учёные степени доктора и кандидата наук.

2.3.2. При установлении стимулирующих выплат за основу берется перечень примерных показателей стимулирования профессорско-преподавательского состава, научно-педагогических кадров института за количество и качество в сфере образовательной, научной и научно-технической деятельности.

2.3.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению ректора в пределах фонда оплаты труда:

- проректорам, главному бухгалтеру, деканам, заведующим институтскими кафедрами, руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно – ректором МФТИ;
- руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным проректорам - по представлению проректоров;

– остальным работникам – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.3.4. Конкретный размер стимулирующих выплат (кроме обязательных надбавок за учёные степени доктора и кандидата наук) может определяться как в процентах к должностному окладу или ставке по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

2.3.5. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

3. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера, деканов, заведующих кафедрами и других определяемых распоряжением ректора руководителей структурных подразделений института

3.1. Заработная плата ректора, проректоров, главного бухгалтера, деканов, заведующих кафедрами и других, определяемых распоряжением ректора руководителей структурных подразделений института, состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад ректора, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размере должностного оклада ректора, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3.3. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.4. Перечень должностей и профессий работников института, которые относятся к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада ректора, устанавливается Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.5. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера института устанавливаются на 10 - 70 процентов ниже должностного оклада ректора.

3.6. Должностные оклады деканов, заведующих кафедрами и других, определяемых распоряжением ректора руководителей структурных подразделений, могут устанавливаться на 10 - 70 процентов ниже должностного оклада ректора.

3.7. Выплаты компенсационного характера для ректора, проректоров, главного бухгалтера, деканов, заведующих кафедрами, других руководителей структурных подразделений (определяемых распоряжением ректора) устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.8. Министерство образования и науки Российской Федерации может устанавливать ректору МФТИ выплаты стимулирующего характера; размеры, порядок и критерии таких выплат устанавливаются ежегодно в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора института.

4. Другие вопросы оплаты труда

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

4.2. Штатное расписание института 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 института формируется на основании штатных расписаний структурных подразделений.

4.4. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой института в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

4.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются институтом самостоятельно.

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 военных кафедрах, факультетах военного обучения МФТИ, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны России 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 профсоюзной организации.