ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО СВЯЗИ
Ордена Трудового Красного Знамени федеральное государственное
бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ СВЯЗИ И ИНФОРМАТИКИ»
(МТУСИ)

ПРИКАЗ

16.09 2019 г. № 260-О/1

О внесении изменений и
дополнений в «Положение об
оплате труда работников»
утвержденного приказом МТУСИ
от 29.11.2018 № 418 - О

В целях установления порядка осуществления индексации заработной платы работников и в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Дополнить «Положение об оплате труда работников» (далее - Положение) разделом следующего содержания:

« Раздел 15. «Порядок индексации заработной платы» изложить в следующей редакции:

15.1.Индексации подлежит заработная плата работников всех подразделений, работающих по трудовому договору.

15.2.Основанием для осуществления индексации заработной платы является фактический рост индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

15.3.Индексация заработной платы производится путем повышения должностных окладов работников на коэффициент индексации, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15.4.Коэффициент индексации размеров заработной платы работников определяется приказом ректора МТУСИ».

2.«Раздел 15. Заключительное положения» в Положение об оплате труда работников считать «Разделом 16. Заключительное положение».

3. Директору ДИСиТ Гузееву А.В. разместить с изменениями и дополнениями «Положение об оплате труда работников» на электронном сайте МТУСИ до 20.09.2019 года.

4.Начальнику отдела кадров Акопян Т.Л. организовать ознакомление работников с новыми изменениями и дополнениями в «Положение об оплате труда работников» (далее - Положение).

5.Контроль за исполнением приказа возложить на проректора по экономике, финансам и развитию Колотова Ю.О.

Ректор университета С.Д. Ерохин

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО СВЯЗИ
ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ СВЯЗИ И ИНФОРМАТИКИ»

УТВЕРЖДАЮ
Ректор МТУСИ _____ С.Д. Ерохин

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ОРД СМК 158-2018

Экз. № _____
_____20 ___г.

Разработчик:
Начальник отдела планирования,
финансового анализа и
управленческого учета
Бикмурзина С.А. _____

_____ 2018г.

Москва
2018

УТВЕРЖДЕН	Ректором университета
ВВЕДЕН (редакция)	Взамен Положения об оплате труда работников МТУСИ, одобренного решением Ученого совета от 30.06.2015 г., протокол № 11
ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПЕРЕСМОТРА	По необходимости
Подлинник хранится	Отдел документационного обеспечения
Рассылку копий осуществляет	Отдел документационного обеспечения

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ордена Трудового Красного Знамени федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский технический университет связи и информатики» (далее – МТУСИ, Университет) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных 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" (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.01.2014 № 20), приказом Федерального агентства связи от 12.09.2008 № 210 (в ред. приказа Россвязи от 25.05.2011 № 108) и включает в себя:

минимальные базовые оклады работников МТУСИ на основе отнесения занимаемых работниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822;

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 и критерии их установления;

условия оплаты труда проректоров, главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные вопросы оплаты труда работников МТУСИ.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МТУСИ за счёт средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установление минимальных базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников МТУСИ формируется на календарный год исходя из средств федерального бюджета (субсидии на выполнение государственного задания), выделенных на очередной финансовый год, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Университета.

1.4. Системы оплаты труда работников МТУСИ устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

г) мнения представительного органа работников.

1.5. Оплата труда работников МТУСИ, 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.

1.6. Размеры минимальных базовых окладов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Размер должностного оклада по соответствующей должности определяется путем умножения минимального базового оклада по соответствующей ПКГ на повышающий коэффициент по должности (далее ПКД):

ДО = МБО (ПКГ)*ПКД

ДО – должностной оклад;

МБО – минимальный базовый оклад;

ПКГ – профессиональная квалификационная группа;

ПКД - повышающий коэффициент по должности.

1.8. Работнику МТУСИ может быть индивидуально установлена персональная надбавка, определяемая персональным повышающим коэффициентом (ППК), рассчитываемым в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине. Персональный повышающий коэффициент (ППК) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении постановленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается ректором университета персонально в отношении работника.

Применение персонального повышающего коэффициента (ППК) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами Университета.

1.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.13. В случае изменений законодательства Российской Федерации, в части вопросов касающихся оплаты труда работников учреждений образования, в Положение вносятся соответствующие изменения в течение трёх месяцев.

1.14. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

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

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

Заработная плата работника Университета определяется по формуле:

З/пл= ДО + ППК+ КВ +СтВ +ИВ, где:
З/пл – заработная плата работника,
ДО – должностной оклад,
ППК – персональный повышающий коэффициент;
СтВ – стимулирующие выплаты (в т.ч. премиальные выплаты),
КВ – компенсационные выплаты,
ИВ – иные выплаты.
СтВ, КВ и ИВ составляют переменную часть оплаты труда.

минимальный базовый оклад - минимальные оклад работника Университета, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

повышающий коэффициент по должности – это коэффициент, формирующий должностной оклад, величина которого зависит от профессионально-квалификационной группы и уровня.

персональный повышающий коэффициент - это персональная надбавка к заработной плате, которая может быть установлена на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, лет, так и на срок действия трудового договора.

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

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты компенсационного характера - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и/или другими федеральными законами (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);

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

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

премия - мера поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности, с целью повышения эффективности его труда;

фонд оплаты труда - объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам МТУСИ;

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

основной персонал – научно-педагогические работники (профессорско-преподавательский состав, научные работники, научные сотрудники и научно-технический персонал) МТУСИ, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей, определенных уставом МТУСИ, а также их непосредственные руководители;

вспомогательный персонал - работники МТУСИ, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей, определенных уставом МТУСИ, включая обслуживание зданий и оборудования;

административно-управленческий персонал - работники МТУСИ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МТУСИ;

профессорско-преподавательский состав – педагогические работники МТУСИ, занимающие должности: декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678;

научные работники – работники научных подразделений МТУСИ (научные сотрудники, научно-технический персонал и руководители), реализующие исследовательские проекты, обрабатывающие научную информацию и обеспечивающие прирост научных знаний, отнесенные к соответствующей ПКГ должностей.

2. Оплата труда профессорско-преподавательского состава МТУСИ.

2.1. Размер должностных окладов профессорско-преподавательского состава Университета устанавливается на основе отнесения их должностей к профессиональной квалификационной группе, по шести квалификационным уровням, утвержденной приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н.

Минимальный базовый оклад, повышающие коэффициенты и размеры должностных окладов профессорско-преподавательского персонала приведены в приложении № 1 к Положению.

2.2. Должностной оклад работника, отнесенного к категории профессорско-преподавательского состава включает:

-минимальный базовый оклад (МБО), с учетом компенсационной выплаты на приобретение литературы;

-повышающий коэффициент по должности (ПКД).

В повышающих коэффициентах к окладу по должности учтены доплаты за наличие у работников профессорско-преподавательского состава ученой степени (кандидата, доктора наук) и ученого звания (доцент, профессор).

2.3. Работникам профессорско-преподавательского состава Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 Положения.

2.4. Работникам профессорско-преподавательского состава Университета выплачиваются премии и другие стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 Положения.

3. Оплата труда руководителей подразделений Университета (за исключением работников, указанных в разделе 5)

3.1. Группа должностей руководителей подразделений включает в себя шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н.

3.2. Минимальный базовый оклад, повышающие коэффициенты и размеры должностных окладов руководителей подразделений Университета приведены в приложении № 2 к Положению.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей подразделений, по решению ректора устанавливаются на 5-30% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

3.4. Руководителям подразделений, заместителям руководителей подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 Положения.

3.5. Руководителям подразделений и их заместителям выплачиваются премии и другие стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 Положения.

4. Оплата труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала Университета.

4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала подразделяется на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н.

4.2. Минимальный базовый оклад, повышающие коэффициенты и размеры должностных окладов административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала МТУСИ приведен в приложении № 3 к Положению.

4.3. Работникам административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала МТУСИ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 Положения.

4.4. Работникам административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала МТУСИ выплачиваются премии и другие стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 Положения.

5. Оплата труда работников и руководителей научных подразделений МТУСИ.

5.1. Минимальный базовый оклад работников и руководителей научных структурных подразделений МТУСИ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н.

5.2. Минимальный базовый оклад работников научных подразделений и руководителей научных структурных подразделений МТУСИ приведен в приложении № 4 к Положению.

5.3. В повышающих коэффициентах по должности (ПКД) работников научных подразделений учтены доплаты за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук.

5.4. С учетом условий труда научным работникам и руководителям научных структурных подразделений МТУСИ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 Положения.

5.5. Работникам и руководителям научных подразделений Университета выплачиваются премии и другие стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 Положения.

Выплаты стимулирующего характера за особые и выдающиеся результаты устанавливаются научным работникам и руководителям научных структурных подразделений Университета на основании приказов ректора, исходя из финансовых возможностей, как за счет средств субсидий, так и за счет других источников.

6. Оплата труда работников МТУСИ, занимающих должности специалистов и служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2-5).

6.1. Минимальные базовые оклады работников Университета, занимающих должности специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н.

Минимальный базовый оклад персонала, относящегося к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570.

Минимальный базовый оклад персонала, относящегося к ПКГ должностей работников печатных средств информации, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников, утвержденной приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н.

6.2. Минимальный базовый оклад, работников МТУСИ, занимающих должности специалистов и служащих приведены в приложении № 5 к Положению.

6.3. Минимальный базовый оклад, повышающие коэффициенты и размеры должностных окладов устанавливаются работникам Университета, не отнесенным к категории персонала ППС и научные работники, в зависимости от квалификационного уровня ПКГ (Приложения №№ 2,3,5,6,7,8).

6.4. С учетом условий труда работникам МТУСИ, занимающим должности специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 Положения.

6.5. Работникам Университета, занимающим должности специалистов и служащих, выплачиваются премии и другие стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 Положения.

7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

7.1. Минимальные размеры окладов профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ утвержденным приказом Минздравсоцразвитая России от 29 мая 2008 г. № 248н.

7.2. Минимальный базовый оклад рабочих Университета приведен в приложении № 6 к Положению.

7.3. С учетом условий труда рабочим Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 Положения.

7.4. Рабочим выплачиваются премии и другие стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 10 Положения.

8. Условия оплаты труда ректора МТУСИ, проректоров и их заместителей, главного бухгалтера Университета.

8.1. Должностной оклад ректора определяется трудовым договором.

8.2.Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера МТУСИ устанавливаются на 5- 30% ниже должностного оклада ректора.

8.3. Должностные оклады заместителей проректоров МТУСИ устанавливаются на 5 - 30% ниже должностного оклада проректора.

8.4. С учетом условий труда ректору, проректорам и их заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8.5. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Федеральным агентством связи.

Премии и другие стимулирующие выплаты проректорам и их заместителям, главному бухгалтеру выплачиваются по решению ректора.

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

9.1. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

В МТУСИ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

-процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- 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).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

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

9.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и локальными актами МТУСИ.

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

9.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и сроки, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.5. Размер доплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.6. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работ, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам, в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

9.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе, в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и Коллективным договором.

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

10. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

10.1. Порядок установления и назначения выплат стимулирующего характера определен в Приложении 9 настоящего Положения.

10.2. В МТУСИ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

10.3. Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере.

10.4. Выплаты стимулирующего характера допускается производить как на систематической основе (ежемесячно в виде стимулирующей надбавки (доплаты), в течение определенного периода времени), так и в виде разовых поощрений премиального характера.

10.5. Выплаты стимулирующего характера по решению ректора производятся в пределах бюджетных субсидий на оплату труда работников, а также средств на оплату труда от приносящей доход деятельности.

10.6. Выплаты стимулирующего характера за особые результаты в области учебной, учебно-методической, научно-методической, воспитательной, организационной работы, работы по обслуживанию и содействию учебному процессу, осуществляются на основании приказов ректора, в том числе по представлению руководителей структурных подразделений, исходя из финансовых возможностей.

10.7. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничиваются.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

11.1. Работникам МТУСИ, а также квалифицированным специалистам других организаций, привлекаемым к педагогической (учебно-методической и консультационной) работе на условиях почасовой оплаты, оплата труда устанавливается в соответствии со ставками почасовой оплаты труда.

Размеры ставок почасовой оплаты труда определяются локальными нормативными актами Университета.

11.2. Расчет размера ставки почасовой оплаты труда осуществляется исходя из должностных окладов, установленных для профессорско-преподавательского состава по соответствующим квалификационным уровням и установленной нормы среднегодовой учебной нагрузки в соответствии с нормативным актом МТУСИ. В размерах ставок почасовой оплаты труда учитывается оплата компенсации за очередной отпуск.

11.3. Работниками из числа профессорско-преподавательского состава и другими работниками, состоящими в штате МТУСИ, может выполняться педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год.

12. Совместительство.

12.1. Помимо своей основной работы работники МТУСИ могут выполнять работу на условиях совместительства в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

12.2. Работники МТУСИ имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы.

12.3.Оплата труда работников, работающих в МТУСИ по совместительству (как внутренних, так и внешних), производится пропорционально отработанному времени и определяется исходя из должностного оклада (ставки), компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

13. Штатное расписание Университета.

13.1. Штатное расписание МТУСИ ежегодно утверждается ректором.

13.2. Штатное расписание МТУСИ включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Университета.

13.3. В университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), руководящего, инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала. Штатное расписание по категориям персонала составляется по всем структурным подразделениям МТУСИ в соответствии со структурой Университета.

13.4. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени.

13.5. Штатное расписание учебно-вспомогательного и инженерно-технического персонала структурных подразделений составляется с учетом численности обучающихся, наличия на факультетах, кафедрах, в учебных и других лабораториях используемого в учебном процессе оборудования, объема и сложности предусмотренных учебным планом лабораторных работ, должностных обязанностей и квалификации сотрудников.

13.6. Изменения и дополнения в утвержденное штатное расписание вносятся приказами ректора на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.

13.7. Замещение должностей ППС МТУСИ производится на основании Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.12.2014 № 1536.

14. Другие вопросы оплаты труда.

14.1. Заработная плата, предусмотренная настоящим Положением, рассчитывается исходя из фактически отработанного работником времени в оплачиваемом месяце, на основании табеля учета рабочего времени, составляемым на основании форм.

14.2. Заработная плата, предусмотренная настоящим Положением, относится к расходам на оплату труда и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, в соответствии с законодательством Российской Федерации и с локальными нормативными актами Университета.

14.3. После начисления заработной платы работники могут обратиться в бухгалтерию за получением расчетных листков, содержащих сведения за соответствующий период времени о составных частях начисленной заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

14.4. Выплата заработной платы производятся не реже, чем 2 раза в месяц. Даты выплаты определяются Коллективным договором.

14.5. Заработная плата выплачивается путем перечисления сумм за счет средств Университета на счета финансово-кредитных организаций с учетом требований законодательства Российской Федерации.

14.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

14.7. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета и/или соглашением сторон.

15. Порядок индексации заработной платы.

15.1. Индексации подлежит заработная плата работников всех подразделений, работающих по трудовому договору.

15.2. Основанием для осуществления индексации заработной платы является фактический рост индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики.

15.3.Индексация заработной платы производится путем повышения должностных окладов работников на коэффициент индексации, их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

15.4.Коэффициент индексации размеров заработной платы работников определяется приказом ректора МТУСИ.

16. Заключительные положения.

16.1. Оплата труда работников, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера (договор подряда, договор возмездного оказания услуг), определяется по соглашению сторон. Оплата работ по указанным договорам производится в соответствии с плановыми назначениями сметы, предусмотренными на текущий год для выполнения конкретных видов работ. При отсутствии сметных назначений на эти цели, указанные договора заключаться не могут.

16.2. Настоящее Положение вступает в действие с « 1 » февраля 2019 года.

Приложение 9

к Положению об оплате труда работников МТУСИ

Порядок
установления стимулирующих выплат, ориентированных на достижение стратегических целей, мотивирующих на выполнение должностных обязанностей

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат (далее - Порядок) работников ордена Трудового Красного Знамени федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский технический университет связи и информатики» (далее – МТУСИ, Университет) разработано с целью установления системы мотивации персонала в достижении поставленных задач путем привязки к денежному вознаграждению повышение эффективности деятельности университета

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);

Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 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»;

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 № 2190-р и от 30 декабря 2012 № 2620-р;

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»;

Уставом Университета;

Коллективным договором Университета.

1.3. Настоящий Порядок включает в себя назначение и установления выплат стимулирующего характера.

1.4. Порядок является неотъемлемой частью Положения об оплате труда.

1.5. Для целей настоящего Порядка используются следующие основные понятия и определения:

Фонд стимулирующих выплат университета - общая сумма средств университета, направляемая для формирования фонда стимулирующих выплат сотрудников из числа работников университета.

Стимулирующая надбавка, премия - выплата, устанавливаемая по результатам выполнения установленных показателей, регламентированного настоящим Положением.

II. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

2.1. Выплаты стимулирующего характера обеспечиваются за счет средств на оплату труда, формируемых из субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

2.2. На выплаты стимулирующего характера может использоваться как экономия фонда оплаты труда университета в целом, так и экономия фонда оплаты труда отдельных структурных подразделений.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

3.1. Стимулирующие надбавки (доплаты), при наличии достаточных финансовых средств в пределах фонда оплаты труда, по ходатайству руководителя структурного подразделения, могут устанавливаться за:

- сложность и напряженность работы;
- высокую интенсивность труда;
- высокий профессионализм и качество выполненной работы).

3.2. Стимулирующие надбавка (доплата) устанавливается как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу, так и в абсолютном размере и не должна суммарно превышать 100% от должностного оклада.

3.3. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

3.4. Начисление и выплата стимулирующих надбавок и доплат производится пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

IV. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Штатным сотрудникам Университета, работающим по основному месту работы, могут выплачиваться следующие виды премиальных выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера (премия)	Показатели
1	2	3
Административно-управленческий, вспомогательный и обслуживающий персонал		
1	За интенсивность и высокие результаты работы	1.1 за выполнение важных работ 1.2 за высокие результаты работы 1.3 за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета 1.4.за достижение высоких результатов в воспитательной работе 1.5.по обеспечению приносящей доход деятельности
2	За качество выполняемых работ	2.1.за качественное выполнение порученного объема работ 2.2 за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности 2.3 непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ 2.7 за сотрудничество с другими организациями в совершенствовании учебного процесса и научных исследований
3	По итогам работы	3.1 по результатам окончания учебного года 3.2 по результатам окончания календарного года 3.3 премии за достижение высоких результатов в труде 3.4 по результатам подготовки к началу учебного года
Научно-педагогический персонал		
Профессорско-преподавательский состав		
4	За интенсивность и высокие результаты работы	4.1 за выполнение важных и ответственных работ, направленных на выполнение аккредитационных показателей университета 4.2. за достижение высоких результатов в воспитательной работе 4.3. за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, издаваемых книг и учебников с грифом 4.4. за работу в ученых советах факультетов и диссертационных советах университета (ученый секретарь) 4.5. за увеличение объема выполняемой работы 4.6. за занимаемую должность декана, заведующего кафедрой
5	За качество выполняемых работ	5.1. за высокое качество выполняемой работы (по результатам тестирования студентов) 5.2 за внедрение и использование новых методов и разработок в образовательный процесс, использование

		современных информационных технологий и инновационных авторских программ в образовании и их результативность 5.3 за подготовку призеров (дипломантов), победителей олимпиад, конкурсов, соревнований (региональных (зональных), российских, международных) 5.4 непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ 5.5 за сотрудничество с другими организациями в совершенствовании учебного процесса
6	По итогам работы	6.1 по результатам окончания учебного года 6.2 по результатам окончания календарного года 6.3 премии за достижение высоких результатов в труде 6.4 по результатам подготовки к началу учебного года
Научные работники		
7	За интенсивность и высокие результаты работы	7.1 участие в выполнении фундаментальных исследований 7.2 участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ 7.3 получение патентов по результатам научной и научно- технической деятельности 7.4 публикации научных статей в журналах, входящих в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата наук 7.5 издание монографии 7.6 подготовка экспонатов, представленных на международных и российских выставках, получивших статус призера, лауреата 7.7 научное руководство докторантами, аспирантами соискателями при условии защиты диссертации в срок 7.8 научное руководство студентами по выполнении НИРС 7.9 за работу в ученых советах факультетов в качестве ученого секретаря
8	За качество выполняемых работ	8.1 положительное заключение Научно-технического совета 8.2 положительное заключение в акте-приемке выполнения НИОКР или ее этапа
9	Премиальные выплаты по итогам работы	9.1 соблюдение сроков и качество выполнения НИОКР 9.2 наличие положительных отзывов о результатах НИОКР

Примечание: выплаты, указанные в п.7 распространяются на работников административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливают в абсолютных размерах.

4.3. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор Университета имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить их размер, либо отменить их выплату.

4.4. В случае необходимости администрация имеет право заменять источники стимулирующих выплат.

4.5. Работнику, премиальные выплаты выплачиваются в том случае, если фактически отработанное время составляет не менее половины расчетного периода, пропорционально ставке по занимаемой должности.

4.6. Стимулирующая выплата по итогам работы - премия может устанавливаться в абсолютном значении. Максимальный размер премии не ограничен.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора университета в пределах средств предоставленной субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности:

- проректорам, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно;
- руководителям структурных подразделений университета, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя с обоснованием показателей и критериев для установления выплаты;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях университета - по представлению руководителей структурных подразделений с обоснованием показателей и критериев для установления выплаты.

4.8. До даты увольнения работнику, по ходатайству руководителя структурного подразделения, могут быть выплачены премиальные выплаты по итогам работы.

4.9. Лицам, имеющим дисциплинарное взыскание, в виде выговора, объявленного приказом ректора, единовременные выплаты стимулирующего характера в виде премии не выплачиваются.

4.10. Лицам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, стимулирующие надбавки выплачиваются за фактически отработанное в данном месяце время. Лицам, вновь поступившим на работу, надбавка за неполный первый месяц может быть выплачена по усмотрению руководителя подразделения.

4.11. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Внесение изменений и дополнений в настоящий Порядок осуществляется путем подготовки изменений или проекта Порядка в новой редакции.

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

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Должность	Фамилия И.О.	Дата	Подпись
Проректор по экономике, финансам и развитию	Колотов Ю.О.		
Проректор по научной работе	Леохин Ю.Л.		
Проректор по учебной работе	Титов Е.В.		
Проректор по международной деятельности и связям с общественностью	Муханов А.Ю.		
Заместитель первого проректора	Иванов Ю.В.		
Главный бухгалтер	Шартдинова Т.В.		
Председатель профкома	Петрыкина Н.В.		
Заведующий сектором менеджмента качества	Немыкин А.А.		
Врио начальника юридического отдела	Коршунова И.А.		
Начальник отдела кадров	Сучков А.В.		

ЛИСТ РАССЫЛКИ

Подразделение (Должность)	ВЫДАН			ИЗЪЯТ		
	Подпись	И.О.Фамилия	Дата Экз. №	Подпись	И.О.Ф.	Дата Экз. №
Ректор		С.Д. Ерохин				
Проректор по учебной работе		Е.В. Титов				
Проректор по научной работе		Ю.Л. Леохин				
Проректор по экономике, финансам и развитию		Ю.О. Колотов				
Проректор по международной деятельности и связям с общественностью		А.Ю.Муханов				
Заместитель первого проректора		Ю.В. Иванов				
Председатель профкома		Н.В. Петрыкина				
Главный бухгалтер		Т.В. Шартдинова				
Заведующий ГМК		А.А. Немыкин				
Врио начальника юридического отдела		И.А. Коршунова				
Начальник отдела кадров		А.В. Сучков				

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Номера листов		Основание для внесения изменений	Подпись	И.О.Ф.	Дата	Дата вступления в действие
	измененных	новых					
1	13	–	Приказ ректора от 16.09.2019 г. 280-о/1		Недоспелова	16.09.2019	16.09.2019