



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

СМК-ПВД-37-15



УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВПО «МГТУ»

В.М. Колокольцев

Ввести в действие с «1» 02 2015 г.

Взамен СМК-ПВД-37-08

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

**ПОЛОЖЕНИЕ ПО ВИДУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

***Об оплате труда работников университета***

СМК-ПВД-37-15

Версия 2

Положение соответствует требованиям ИСО 9001:2008

Проректор по международной деятельности,  
Лидер, ответственный за СМК,

  
А.Г. Корчунов

Документ не подлежит передаче, воспроизведению и копированию без письменного разрешения Лидера, ответственного за СМК



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

Версия 2

СМК-ПВД-37-15

Лист


2

Всего листов

14

## Содержание

1	Назначение и область применения	3
2	Нормативные документы, регламентирующие деятельность	3
3	Термины, определения и сокращения	4
4	Общие положения	5
5	Порядок и условия оплаты труда	5
6	Совместительство и нештатная оплата труда	12
7	Порядок финансирования и формирования фонда оплаты труда	12
8	Ответственность	13
	Лист согласования	14

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»		
	Версия 2	СМК-ПВД-37-15	Лист 3 Всего листов 14

## 1 Назначение и область применения

- 1.1 Настоящее Положение является документом системы менеджмента качества университета.
- 1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ФГБОУ ВПО «МГТУ», подведомственного Министерству образования и науки Российской Федерации.
- 1.3 Настоящее Положение соответствует требованиям стандарта ИСО 9001.

## 2 Нормативные документы, регламентирующие деятельность

Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

Федеральный закон РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г «Об образовании в Российской Федерации».

Постановление 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» (в редакции Постановлений Правительства Российской Федерации № 482 от 16.05.2012 г., от 26.09.2012 г. № 975, от 28.01.2013 г. № 55)

Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 217п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

Приказ Минздравсоцразвития России от 21.05.2008 г. № 235н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников военизированной и сторожевой охраны»

Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248п «Об утверждении профессионально-квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»


Приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 г. № 424н «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора с работников федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»

Устав ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.Носова», утвержденный приказом Минобрнауки Российской Федерации от 29.04.2011 г. № 1561

Коллективный договор

ИСО 9000:2005 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь

ИСО 9001:2008 Системы менеджмента качества. Требования

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»		
	Версия 2	СМК-ПВД-37-15	Лист 4 Всего листов 14

СМК-СМГТУ-29-11 Система менеджмента качества. Стандарт организации. Структура, содержание и изложение, правила оформления и обозначения документации системы менеджмента качества

СМК-ДП-4.2.3-01-14 Система менеджмента качества. Документированная процедура управления. Управление документами

СМК-МИ-29.05-14 Система менеджмента качества. Методическая инструкция. Общие требования к построению, содержанию, оформлению и управлению Положением по виду деятельности

### 3 Термины, определения и сокращения

В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

**Заработная плата работника** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты;

**Компенсационные выплаты** - установленные законодательством и локальными нормативными актами университета выплаты компенсационного характера к должностному окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.

**Компенсационные выплаты фонда оплаты труда** - часть фонда оплаты труда университета, распределяемая в соответствии с перечнем компенсационных выплат.

**Оклад по квалификационному уровню в рамках профессионально-квалификационных групп (должностной оклад)** - установленное университетом в трудовом договоре работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, занимающего определенную должность, отнесенную к определенной профессионально-квалификационной группе и уровню с учетом сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

**Совместительство** - выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

**Стимулирующие выплаты** - установленные локальными нормативными актами университета выплаты стимулирующего характера к окладу работника (премии и иные поощрительные выплаты);

**Стимулирующая часть фонда оплаты труда** - часть фонда оплаты труда университета, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников университета.

**Фонд оплаты труда** - общая сумма денежных средств университета, направляемых на заработную плату преподавателей и сотрудников.

В настоящем Положении применены следующие сокращения:

ИТЦ - инновационно-технологический центр;

КУ - квалификационные уровни;


МГТУ - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»;

НИС - научно-исследовательский сектор;

ОФК - отделение федерального казначейства;

ПКГ - профессиональные квалификационные группы;

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации;

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»		
	Версия 2	СМК-ПВД-37-15	Лист 5 Всего листов 14

ФКВ – фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ – фонд оплаты труда;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат.

#### 4 Общие положения

4.1 Оплата труда работников относится к подпроцессу процесса менеджмента СМК – М<sub>6</sub> «Обеспечение ресурсами».

4.2 Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников университета 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 (ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера

4.3 Исполнители данной деятельности:

ответственный исполнитель - финансово-экономический отдел;

исполнители, реализующие деятельность – бухгалтерия, отдел кадров.

4.4 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.

4.5 Введение в университете новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

4.6 Системы оплаты труда в университете устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

4.7 В университете применяется повременная система оплаты труда, оплата труда по нарядам, оплата труда по договору подряда и срочному трудовому договору.

4.8 Для подразделений, которые по роду своей деятельности выполняют научные исследования или не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают активное содействие в его проведении, применяются должности и профессии, а также профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни тех видов деятельности, к которым они относятся - НИС, ИГЦ, библиотечный комплекс и др.

#### 5 Порядок и условия оплаты труда

##### 5.1 Основные условия оплаты труда

5.1.1 Системы оплаты труда работников университета включают в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.2 Системы оплаты труда работников университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;



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

- мнения Ученого Совета и собрания трудового коллектива работников университета.

5.1.3 Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

5.1.4 Минимальные размеры окладов работников устанавливаются ректором университета по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

5.1.5 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются ректором университета по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.1.6 Размеры должностных окладов выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, локальными нормативными актами университета.

5.1.7 Ректор университета, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Ректор имеет право установить индивидуальный должностной оклад работнику без ограничения его максимальными размерами.

5.1.8 Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям МГТУ и содержаться в разделах единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

5.1.10 Применение повышающих коэффициентов, устанавливаемых к минимальным должностным окладам по квалификационным уровням соответствующих профессионально-квалификационных групп, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента).

5.1.11 В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей МГТУ 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.

5.1.12 Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

К повышающим коэффициентам относятся:



1. Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый ректором с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач.

2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности (профессии) в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы по данной должности и других критериев значимости должности или профессии.

3. Повышающий коэффициент по структурному подразделению, устанавливаемый при наличии особой важности и ответственности деятельности подразделения для всего университета не зависимо от профиля его деятельности.

Повышающие коэффициенты по пунктам 2 и 3 устанавливаются ректором по согласованию с Ученым советом.

Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на неопределенное время.

4. Размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) назначаются ректором университета, в том числе по представлению руководителей структурных подразделений при условии наличия средств и устанавливаются приказом по университету.

#### 5.2 Компенсационные выплаты

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

5.2.2 Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, исключая выплаты по районному коэффициенту, размер которого составляет 15% к установленной приказом заработной плате работника, в целом.


5.2.3 В МГТУ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - выполнение работ различной квалификации;
  - совмещение профессий (должностей);
  - расширение зон обслуживания;
  - увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - работе в ночное время;
  - выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, включая надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

5.2.5 Ректор университета организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2.6 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, устанавливаемых приказом ректора, конкретизируются в трудовых договорах работников, при этом:

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»		
	Версия 2	СМК-ПВД-37-15	Лист 8 Всего листов 14

– процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством РФ;

– доплата за совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания устанавливается в размере и на срок, определяемый по соглашению сторон (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом содержания и объема дополнительной работы;

– доплата за увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в размере и на срок, определенный по соглашению сторон (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы;

– доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Расчет стоимости 1 часа работы в ночное время производится финансово-экономическим отделом и утверждается ректором;

– доплата за уборку санузла устанавливается в фиксированной сумме за 1 сан.узел (мойку, душевую кабину);

– доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся по приказу ректора к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

– 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 РФ.

Выплаты компенсационного характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 5.2.3 (подпункты 1 и 3) настоящего Положения.

Фонд выплат компенсационного характера (ФКВ) определяется объемом выплат в соответствии с утвержденным штатным расписанием и размерами выплат, производимых в течение календарного года по приказу ректора (оплата в выходные и праздничные дни, за сверхурочное время и др.).

В случае если по итогам финансового года часть ФОТ, предусмотренная для выплат компенсационного характера, израсходована не в полном объеме, то оставшаяся часть экономии этих средств переносится в стимулирующую часть ФОТ (в ФСВ).

### 5.3 Стимулирующие выплаты

5.3.1 Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом Указов Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы» и от 28.12.2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников.

5.3.2 Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, СМК-ПВД-41-15 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (надбавок и доплат) работникам университета», СМК-О-ПВД-73-14 «О системе рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава и учебных структурных подразделений университета», другими локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в университете показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.3.2 В МГТУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:





- выплаты по результатам рейтинговой оценки деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ из фонда заведующих кафедрами, из фонда директоров (деканов) институтов (факультетов);
- другие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ.

#### 5.4 Условия оплаты труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера

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

5.4.2. Заработная плата ректора университета устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, нормативными актами исполнительной власти, содержащими нормы трудового права, Положением о статусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Федерации федерального подчинения, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11 июня 1996 г. № 695 (в части, не противоречащей постановлению Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 с учетом внесенных в него изменений и дополнений) и трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством Образования и науки Российской Федерации.

5.4.3 Размер должностного оклада ректора определяется его трудовым договором.

5.4.4 Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера МГТУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора МГТУ. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

5.4.5 Министерство образования и науки РФ может устанавливать ректору подведомственного учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) из расчета до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.4.6 Для проректоров и главного бухгалтера указанные выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном Положением СМК-ПВД-41-15 о порядке установления стимулирующих выплат с учетом отдельных показателей оценки их деятельности, предусмотренных Учредителем и указанным Положением.

5.4.7 Размеры премирования ректора, порядок и критерии выплаты ежегодно устанавливаются Министерством образования и науки Российской Федерации.

#### 5.5 Другие вопросы оплаты труда

5.5.1. Работникам университета могут выплачиваться следующие социальные выплаты:


- материальная помощь;
- выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию.

Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда стимулирующих доплат. Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

5.5.2. Должности, не предусмотренные профессионально-квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

Минимальные размеры по оплате труда устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями по ПКГ и квалификационным уровням.

5.5.3. Особенности формирования штатного расписания:

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»		
	Версия 2	СМК-ПВД-37-15	Лист 10 Всего листов 14

Штатное расписание университета ежегодно утверждается ректором.

Штатное расписание МГТУ включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

В университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, и обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям университета: институт, факультет, филиал, многопрофильный колледж, кафедра, лаборатория, отдел, управление, библиотека, вычислительный центр и т. п. в соответствии с Уставом и перечнем структурных подразделений МГТУ.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой МГТУ, с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, и в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени. Корректируется в течение учебного года и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 октября.

Министерство образования и науки РФ – главный распорядитель средств федерального бюджета, в ведении которого находится университет, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда университета, а так же примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

Изменения в штатное расписание ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов по университету и служебных записок с резолюцией ректора университета.

К профессорско-преподавательским относятся должности, предусмотренные утвержденной номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г).

Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю.


Продолжительность ежегодного отпуска работников из числа ППС устанавливается отдельными постановлениями Правительства РФ.

Работники университета из числа ППС не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года. Длительный отпуск в зависимости от финансовых возможностей университета может быть предоставлен без оплаты, с частичной или полной оплатой. Решение о возможности оплаты такого отпуска принимает ректор по рекомендации Ученого совета университета.

Штатное расписание научного и научно-вспомогательного, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала утверждается ректором на календарный год и формируется в соответствии со структурой вуза в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими, сформировавшейся инфраструктуры, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, библиотечных фондов и т.д.

Для научного и научно-вспомогательного персонала штатное расписание формируется, кроме того, в зависимости от потребности в количестве работников для выполнения научных программ и научной тематики, наличия финансовых средств, в пределах утвержденных смет по федеральному бюджету и средств от приносящей доход деятельности.

Для выполнения НИР, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников

	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»		
	Версия 2	СМК-ПВД-37-15	Лист 11 Всего листов 14

на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В этом случае ректором может утверждаться временно штатное расписание, срок действия которого совпадает со временем оказания этих услуг.

В летний период на время открытия и работы, а затем консервации учебно-оздоровительного центра «Юность» могут вводиться сезонные штатные расписания.

Продолжительность рабочего времени для всех категорий персонала, за исключением ИЧС, устанавливается в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с положениями ТК РФ. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для указных категорий персонала устанавливается в размерах, предусмотренных ТК РФ.

#### 5.4 Особенности оплаты труда в университете.

Размеры минимальных должностных окладов устанавливаются по соответствующим ПКГ.

1. Должностной оклад, отличный от минимального может устанавливаться работнику ректором в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

**В должностной оклад профессорско-преподавательского состава с 1 сентября 2013 года включены:**

- доплата за наличие ученой степени кандидата или доктора наук в размерах, определяемых действующими федеральными законами и нормативными актами. (Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, доплаты за наличие ученой степени кандидата и доктора наук включаются в размеры ставок почасовой оплаты труда. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени. Для научного и административно-управленческого персонала доплата за наличие ученой степени устанавливается, если это предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками в порядке и размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Правительства РФ);

- надбавка за занимаемую должность доцента в размере 40% к минимальному окладу и за занимаемую должность профессора в размере 60% к минимальному окладу. (Лицам, зачисленным на условиях почасовой оплаты труда, доплаты за занимаемые должности доцента и профессора включены в размеры ставок почасовой оплаты труда);

- ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2. Кроме должностного оклада работникам устанавливаются доплаты стимулирующего в соответствии с СМК-ПВД-41-15 «Порядок и условия установления доплат стимулирующего характера работникам университета» и компенсационные выплаты (п.5.2)

Доплата за совмещение профессий для ППС производится по вакантным ставкам учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала при условии выполнения их обязанностей в течение рабочего времени.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора по университету. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на условиях почасовой оплаты труда, устанавливается Учебно-методическим управлением на учебный год, размеры почасовых ставок – рассчитываются финансово-экономическим отделом и утверждаются приказом ректора. Выплата производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.



Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме *не более 300 часов в год*, который не считается совместительством.

Особенности формирования и использования фонда оплаты труда в научных подразделениях университета могут устанавливаться в Положениях по оплате труда соответствующих подразделений. Эти положения не могут вступать в противоречие с Положением об оплате труда работников университета, но должны содержать особенности оплаты труда научных работников и работников из числа научно-вспомогательного персонала.

## 6. Совместительство и штатная оплата труда

6.1. Работа по совместительству работником может выполняться, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

Общий объем работы работника университета с учетом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные СМК-ПВД-41-15 Положение о «Порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера (надбавок и доплат) и СМК-ПВД-42-08 Положение о «Порядке и условиях премировании работников университета».

При условии установления совместителям нормированных заданий оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

6.2. Университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные утвержденным штатным расписанием, других работников на условиях выполнения работ по срочному трудовому договору или по договору гражданско-правового характера, как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В этом случае в трудовом договоре указывается объем поручаемой работы, размер оплаты труда и не указывается должность, на которую привлекается работник.

## 7 Порядок финансирования и формирования фонда оплаты труда

7.1 Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2 Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться МГТУ на выплату должностных окладов, компенсационных выплат, доплат стимулирующего характера и на социальные выплаты.



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

Версия 2

СМК-ПВД-37-15

Лист 13  
Всего листов 14

7.3 Порядок формирования фонда стимулирующих доплат для подразделений университета устанавливается отдельным приказом ректора по университету по согласованию с профкомом работников.

7.4. Фонд оплаты труда обособленного структурного подразделения университета, имеющего свой лицевой счет в ОФК, руководитель которого наделен полномочиями по доверенности ректора, формируется в соответствии с утвержденным штатным расписанием этого структурного подразделения. Особенности формирования и использования фонда оплаты труда работников этих подразделений устанавливаются в Положении об оплате труда работников соответствующих подразделений. Данные Положения не должны вступать в противоречие с Положением об оплате труда работников университета, но должны отражать особенности оплаты труда соответствующих структурных подразделений.

Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда. Все изменения и дополнения к настоящему положению утверждаются Ученым советом университета и согласовываются с профсоюзным комитетом работников университета. Настоящее Положение отменяется решением Ученого совета университета.

## 8 Ответственность

8.1 **Проректор по экономическим и финансовым вопросам** несет ответственность за выполнением требований настоящего Положения и координацию всех работ по ликвидации и исправлению несоответствий, связанных с оплатой труда, и принятия решения о дальнейшем использовании Положения.

8.2 **Начальник финансово-экономического отдела** несет ответственность за координацию всех работ по формированию штатного расписания и определению профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней работников университета.

8.3 **Исполнители** несут ответственность за формирование штатного расписания, определение профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней работников университета в соответствии с законодательными документами и внутренними локальными актами.

**СМК-ПВД-37-15 Система менеджмента качества. Положение по виду деятельности «Об оплате труда работников университета» разработали:**

Начальник ФЭО

Л.И. Камышина