

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ АВИАЦИОННЫЙ ИНСТИТУТ  
(национальный исследовательский университет)» (МАИ)

# П Р И К А З

30.12.2014

№ 553

МОСКВА

О Положении об оплате  
труда МАИ

На основании решения Ученого совета Университета от 29 декабря 2014 года (протокол №12)

ПРИКАЗЫВАЮ:


1. Утвердить «Положение об оплате труда МАИ» на 2015 год (приложение на 50 листах).
2. И.о. начальника отдела по связям с общественностью Шемякову А.О. обеспечить размещение «Положения об оплате труда МАИ» на официальном сайте МАИ.

Ректор МАИ

  
А.Н.Герашенко

Проект вносит:

Проректор по экономике  
и финансам

  
Б.А.Горелов

Согласовано:

Начальник УЭФ

Начальник УБУ и ФК

Начальник УКПДО

Начальник юридического  
отдела

Начальник отдела

кадров

Помощник ректора

  
Г.В. Бойцова

Л.М.Коржуева

А.Е.Сорокин

  
М.В.Васильев

М.А.Иванов

  
Г.В.Боровский

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
**«МОСКОВСКИЙ АВИАЦИОННЫЙ ИНСТИТУТ**  
(национальный исследовательский университет)»  
(МАИ)

## ВЫПИСКА

из протокола № 12 заседания Ученого совета института  
от « 29 » декабря 2014 г.

---

(подлинник протокола находится в делах Ученого совета МАИ)

**Слушали:** проректора по экономике и финансам Б.А.Горелова об  
утверждении Положения об оплате труда МАИ.

**Постановили:** утвердить Положение об оплате труда МАИ на 2015 год.

Председатель Ученого Совета, ректор МАИ

А.Н.Герашенко

Ученый секретарь Ученого Совета

А.Н.Ульяшина



**Положение**  
**об оплате труда работников федерального государственного**  
**бюджетного образовательного учреждения высшего**  
**профессионального образования**  
**«Московский авиационный институт**  
**(национальный исследовательский университет)»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)» (далее – Университет) разработано Управлением экономики и финансов Университета в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года, Федеральным законом «Об образовании» от 29.12.2012г. №273-ФЗ, Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2008г. № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования

(высшем учебном заведении)», Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», приказами Минздравсоцразвития России № 812 от 29.12.2007г. «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и № 822 от 29.12.2007г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, Уставом МАИ и Коллективным договором между работниками и администрацией Университета.

1.2. Система оплаты труда работников Университета установлена в соответствии с:

- единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- государственными гарантиями по оплате труда;
- перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным для федеральных бюджетных учреждений;
- перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным для федеральных бюджетных учреждений;
- иными обязательными выплатами, установленными законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- настоящим Положением.

1.3. В Университете применяется повременная система оплаты труда и режим рабочего времени, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.4. Настоящее Положение отражает:

- источники и порядок формирования фонда оплаты труда Университета;
- структуру заработной платы работников;
- порядок формирования штатного расписания;
- распределение должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- условия и порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат;
- систему оплаты труда руководства Университета;
- систему оплаты труда обособленных структурных подразделений Университета.

1.5. Университет в соответствии с действующим законодательством и в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры базовых должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды доплат, надбавок, премий и других стимулирующих выплат кроме обязательных выплат, размеры которых устанавливаются федеральными законами или Постановлениями Правительства России.

1.6. Для подразделений, которые по роду своей деятельности не ведут образовательную или научную деятельность, но обеспечивают их выполнение и оказывают активное содействие в их проведении, применяются должности и профессии, а также профессионально-квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни (КУ) тех видов деятельности, к которым они относятся.

1.7. Положение об оплате труда утверждается решением Ученого совета Университета, с учетом мнения профсоюзной организации работников и объявляется приказом по Университету.

1.8. По мере необходимости Положение может быть пересмотрено и дополнено в установленном порядке.

## **2. Финансовое обеспечение оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда в Университете формируется за счет следующих источников:

- средств федерального бюджета, в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, государственного заказа на оказание государственных услуг;
- средств субсидий на иные цели;
- средств от приносящей доход платной образовательной деятельности и деятельности по выполнению НИОКТР;
- средств пожертвований, переданных с формулировкой «...на выполнение уставной деятельности ...»;
- средств от иной приносящей доход деятельности;
- других, не запрещенных законодательством финансовых источников.

2.2. Прогнозируемый фонд оплаты труда утверждается в составе консолидированного бюджета Университета на календарный год. При формировании фонда оплаты труда учитываются:

- финансовые возможности Университета;
- стратегия развития Университета и решения тактических задач текущего года;
- нормативные акты, регулирующие деятельность Университета;
- условия рынка труда.

Прогнозируемый фонд оплаты труда в течение календарного года уточняется в установленном порядке.

2.3. Фонд оплаты труда утверждается по подразделениям, в соответствии со структурой Университета, в разрезах по видам деятельности, финансовым источникам, по категориям персонала.

В составе централизованной составляющей расходной части консолидированного бюджета, могут создаваться фонды целевого назначения ( фонд поддержки молодых преподавателей, фонд стимулирующих выплат за результативность работы научно-педагогических работников, докторантов и аспирантов и другие необходимые для Университета целевые фонды) и резервные фонды ( фонд на оплату отпусков и др.). Целевые и резервные фонды формируются за счет всех возможных финансовых источников формирования фонда оплаты труда.

### **3. Структура заработной платы работников**

3.1. Заработная плата работников Университета состоит из должностных (базовых должностных) окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размеры базовых должностных окладов работников определяются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням. Оклад и исчисляемые на его основе надбавки выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами и локальными нормативными актами Университета.

Для территориально обособленных структурных подразделений размеры базовых должностных окладов устанавливаются руководителем подразделения, с последующим утверждением ректором Университета.

3.3. Величина надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, за исключением установленных постановлениями Правительства РФ, ограничиваются только размерами фонда оплаты труда.

3.4. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и ежегодно утверждаются приказом ректора по Университету.

3.5. Все выплаты в составе заработной платы делятся на:

- постоянные, которые включают в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты в виде надбавок и доплат (в том числе установленных на основании нормативных актов). Размеры перечисленных выплат фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему;

- переменные, которые включают в себя стимулирующие выплаты в виде доплат и премий, зависящие от конкретных результатов деятельности отдельных работников, подразделений и коллективов исполнителей работ и Университета в целом, а также от стоящих перед подразделениями, коллективами исполнителей работ и отдельными работниками задач; такие выплаты обозначаются в трудовом договоре в виде записи: «работнику могут быть произведены другие стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда».

3.6. Университет обеспечивает установленный Федеральным законом Российской Федерации минимальный размер оплаты труда (МРОТ) за счет совокупности всех имеющихся финансовых источников.

В территориально обособленных структурных подразделениях ответственность за обеспечение совокупного размера оплаты труда работников подразделения не ниже МРОТ несут руководители обособленных структурных подразделений.

3.7. В Университете установлены пять профессионально квалификационных групп по оплате труда:

- **I группа** включает в себя должности рабочих согласно приказу Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;



- **II группа** включает в себя должности служащих согласно приказу Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- **III группа** включает в себя должности руководителей согласно приказу Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- **IV группа** включает в себя должности преподавателей согласно приказу Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- **V группа** включает в себя должности научных работников института согласно приказу Минздравсоцразвития Российской Федерации от 03.07.2008г. № 305н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

3.8. Размеры должностных окладов по группам, уровням и подуровням приведены в приложениях №1, 2, 3, 4, 4а, 4б, 4в и 5.

3.9. При выделении финансовых средств, в соответствии с решениями правительства Российской Федерации о повышении заработной платы работникам бюджетной сферы, индексации на определенный решением коэффициент подлежит только постоянная часть заработной платы. Оставшаяся часть суммы средств выплачивается как переменная часть заработной платы.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их реализации устанавливаются настоящим Положением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам по соответствующим уровням ПКГ и (или) в абсолютных размерах.

4.3. В Университете могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

4.3.1. Надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.3.2. Надбавка за работу на филиале «Восход МАИ», введенная как районный коэффициент 1,4 к заработной плате работников филиала на основании распоряжения Совета Министров СССР от 20.06.1987 года № 1644-РС и выплачиваемая в соответствии с распоряжением Правительства РСФСР от 26.12.1991г. № 199-Р.

4.3.3. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации):

4.3.3.1 совмещение профессий (должностей);

4.3.3.2 расширение зоны обслуживания;

4.3.3.3 увеличение объема работ в связи с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника;

4.3.3.4 сверхурочная работа;

4.3.3.5 работа в ночное время;

4.3.3.6 работа в выходные и праздничные дни;

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) и доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работникам, выполняющим

в одном подразделении Университета, наряду со своей основной работой, дополнительную работу по той же или другой профессии (должности).

Основанием для издания приказа о назначении доплат за совмещение профессий (должностей) или за расширение зоны обслуживания является служебная записка руководителя подразделения, в которой определяется размер доплаты, срок на который она устанавливается, а также финансовый источник, за счет которого производится эта доплата.

Доплаты устанавливаются при согласии работника. Работы, за которые осуществляется доплата, производятся в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ.

Доплаты не ограничиваются перечнем должностей и устанавливаются в пределах штатного расписания подразделения в размере до 100% оплаты по совмещаемой должности. Уровень квалификации по совмещаемой должности не должен быть выше уровня квалификации по основной должности.

Работнику Университета может быть установлен только один вид доплаты либо за совмещение профессий, либо за расширение зоны обслуживания. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон и в обязательном порядке оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.5. Доплата за увеличение объема работ в связи с исполнением обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему трудовым договором объема работ или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон и в обязательном

порядке оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в выходные и праздничные дни, в ночное и сверхурочное время производится в соответствии с приказом по Университету от 29.12.1997г. № 343, в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх базового должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. Часовая дневная ставка рассчитывается без учета установленных надбавок и доплат.

4.6.1. С 1 сентября 2014 года доплата за работу в ночное время по филиалу «Восход» производится в размере 60 % часовой или дневной ставки сверх базового должностного оклада работника, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. Часовая дневная ставка рассчитывается без учета установленных надбавок и доплат.

4.6.2. С 1 сентября 2014 года доплата за работу в ночное время по филиалу «Взлет» производится в размере 20 % часовой или дневной ставки сверх базового должностного оклада работника, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. Часовая дневная ставка рассчитывается без учета установленных надбавок и доплат.

4.7. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается сотрудникам, работающим с секретными документами на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006г.

№ 573, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют доступ, в следующих размерах от должностного оклада:

- 50-70% для работающих с документами «особой важности»;
- 30-50% для работающих с документами, имеющими гриф «совершенно секретно»;
- 10-15% для работающих с документами, имеющими гриф «секретно».

4.8. Надбавки к должностным окладам сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны за стаж работы выплачиваются на основании постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006г. №573. Размер процентной надбавки к должностному окладу составляет:

- 10% при стаже работы от 1 до 5 лет;
- 15% при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 20% при стаже работы от 10 лет и выше.

4.9. Надбавка водителям автотранспорта, работающим в городе Москве, устанавливается в размере 10% от должностного оклада.

4.10. Все выплаты компенсационного характера оформляются приказом по Университету и фиксируются в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Университета и коллективным договором в Университете на постоянной, временной или разовой основе устанавливаются стимулирующие выплаты работникам.

5.2. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на создание у работника мотивации к качественному результату труда и повышению эффективности труда.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам производятся в пределах сформированного на календарный год и уточненного в установленном порядке консолидированного бюджета Университета.

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат из фонда оплаты труда обособленных подразделений определяется в каждом обособленном подразделении самостоятельно.

5.4. Стимулирующие выплаты делятся на обязательные, которые устанавливаются на основании нормативных актов и переменные, которые зависят от конкретных задач и результатов деятельности.

5.5. Стимулирующие выплаты обязательного характера устанавливаются на основании приказов о награждении нагрудными знаками, документов, подтверждающих знание иностранного языка и т.п.

Обязательные стимулирующие выплаты устанавливаются на период действия трудового договора.

К обязательным стимулирующим выплатам, относятся:

5.5.1. Надбавка работникам, удостоенным нагрудного знака «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации». Выплата осуществляется в соответствии с приказом Государственного Комитета Российской Федерации по высшему образованию от 28.08.1995г. №1235 «Об утверждении Положения об отраслевой системе поощрения работников образовательных учреждений». Надбавка устанавливается в размере 20% от должностного оклада.

5.5.2. Надбавка работникам, удостоенным нагрудного знака «За развитие научно-исследовательской работы студентов». Выплата осуществляется в соответствии с приказом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 13.01.1999г. № 44. Надбавка устанавливается в размере 15% от должностного оклада.

5.5.3. Надбавка библиотечным работникам, владеющим иностранными языками и применяющими их по роду своей деятельности. Надбавка устанавливается в процентах от базового должностного оклада в соответствии с письмом Минвуза СССР от 17.03.1987г. № 96-124-94/20 и письмом Министерства культуры СССР от 18.02.1985г. № 19-34, в следующих размерах:

- за знание и применение одного языка – 10%;
- за знание и применение двух и более языков – 15%.

5.6. В соответствии с настоящим Положением в Университете могут устанавливаться стимулирующие выплаты, зависящие от конкретных видов задач и результатов деятельности и составляющие переменную часть заработной платы работников, а именно:

- надбавки;

- разовые выплаты (в том числе премии и дополнительная заработная плата).

5.7. Стимулирующие выплаты, указанные в пункте 5.6, проректорам, сотрудникам ректората, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, подчиненных в соответствии со структурой Университета ректору, устанавливаются непосредственно ректором.

5.8. Решение о назначении работникам стимулирующих выплат, указанных в пункте 5.6 принимается:

- ректором по представлению руководителей структурных подразделений, подчиненных непосредственно ректору, по представлению проректоров, по представлению руководителей структурных подразделений, подчиненных проректору по соответствующему направлению деятельности, поддержанному этим проректором;

- проректором (в т. ч. по представлению руководителей подчиненных ему структурных подразделений) по соответствующему направлению деятельности, имеющему в своем распоряжении необходимые и достаточные для этого финансовые средства.

5.9. Стимулирующие выплаты, не носящие обязательный характер, в виде надбавок, которые зависят от конкретных видов задач и результатов деятельности, устанавливаются на срок до шести месяцев в абсолютной величине и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору. При этом надбавки из финансовых источников, не имеющих постоянного характера, устанавливаются строго в пределах фактически имеющихся средств и на период времени не превышающий период действия данного финансового источника.

5.9.1. В Университете применяются следующие виды надбавок:

5.9.1.1 Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка устанавливается:

- за выполнение значительного объема сверхплановых работ;
- за одновременное выполнение нескольких разноплановых задач большого объема;
- за выполнение срочных заданий с большим объемом работы.

Для проведения работ по организации учебного процесса на факультете и курирования студенческого курса, носящих вышеперечисленный характер, в Университете создается целевой фонд. Надбавки из указанного фонда устанавливаются на учебный год в соответствии с объемом выполняемой работы. Размеры надбавок определяются деканом в рамках выделенного факультету фонда.

5.9.1.2. Надбавка за качество труда и высокий профессионализм в работе.

Надбавка устанавливается по индивидуальным показателям качества труда (в том числе за решение задач, имеющих важное значение для деятельности Университета).

5.9.1.3. Надбавка молодым преподавателям.

Надбавка устанавливается в соответствии с «Положением о материальной поддержке молодых преподавателей», утверждаемым приказом ректора.

5.9.2. Ректор в соответствии с настоящим пунктом Положения имеет право устанавливать работнику Университета стимулирующую надбавку, с иным (персональным) сроком действия по сравнению со сроком, указанным в пункте 5.9.

5.9.3. В соответствии с настоящим положением ректор Университета имеет право выделять структурному подразделению дополнительный фонд заработной платы для установления стимулирующих надбавок, зависящих от



конкретных видов задач и результатов деятельности, структурному подразделению на срок от 6 месяцев до одного года.

5.9.4. Размер надбавок указанных в п. 5.9, пересматривается или отменяется при переводе работника на иную должность и (или) в другое подразделение, изменения его функциональных обязанностей, уменьшения объемов выполняемых работ.

5.9.5. При объективно подтверждаемом ухудшении показателей работы или уменьшении объема работ конкретного работника должностное лицо, принявшее решение (ходатайствующее) об установлении надбавки, вправе, до окончания срока, на который установлена надбавка, уменьшить размер (ходатайствовать об уменьшении) надбавки или отменить (ходатайствовать об отмене) ее полностью.

5.9.6. При отсутствии и/или недостатке средств из установленного источника финансирования, объективно обусловленном независимыми от Университета причинами, должностное лицо, принявшее решение об установлении надбавки, вправе:

сохранить надбавку с установлением иного источника финансирования;

согласовать с работником изменение размера надбавки или отмену надбавки;

уменьшить размер надбавки или отменить ее полностью, предупредив об этом работника не менее, чем за два месяца до уменьшения размера надбавки или ее отмене.

5.9.7. Основанием для издания приказа по Университету об установлении стимулирующих надбавок является:

служебная записка руководителя подразделения, представляемая должностному лицу, имеющему право установления стимулирующих надбавок (ректору Университета или проректору Университета по подчиненности) с обоснованием необходимости установления надбавки конкретному сотруднику с указанием ее размера, сроков установления,

финансового источника (лимитной карточки), для установления надбавки работникам, подчиненным непосредственно ректору, служебная записка готовится Отделом труда и заработной платы УЭФ;

подтверждение (в виде визы на указанной служебной записке) Финансово-договорным отделом НИЧ фактического наличия средств, достаточных для выплаты надбавки в течение срока ее действия за счет финансовых источников по НИОКТР, научных грантов, других финансовых источников по научной и инновационной деятельности, а также Отделом труда и заработной платы УЭФ о принятии к учету устанавливаемых надбавок и фактического наличия средств, достаточных для установления и выплаты надбавки в течение срока ее действия за счет других финансовых источников;

положительная (полностью или частично) резолюция должностного лица, имеющего право установления стимулирующих надбавок указанным работникам.

Служебная записка с положительной резолюцией должностного лица, имеющего право установления стимулирующих надбавок, передается в Отдел кадров для оформления трудового договора либо дополнительного соглашения к трудовому договору работника и издания приказа.

5.10. Разовые стимулирующие выплаты, не носящие обязательный характер, могут выплачиваться в виде премии.

Данная категория выплат относится к стимулирующим выплатам, зависящим от конкретных видов, задач и результатов деятельности и составляет переменную часть заработной платы работников.

Премии выплачиваются единовременно по результатам выполненных работ (заданий) или по итогам отчетного периода за счет экономии фондов оплаты труда структурных подразделений, а также за счет экономии резервных и целевых фондов оплаты труда, определенных централизованной составляющей расходной части бюджета Университета.

Выплата премии оформляется приказом по Университету с учетом мнения профсоюзного актива соответствующего подразделения по представлению руководителя структурного подразделения и (или) решению проректора.

#### 5.10.1. Виды премий:

5.10.1.1 Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

5.10.1.2. Премия за образцовое качество выполненных работ.

5.10.1.3. Премия за выполнение особо важных работ и мероприятий.

5.10.1.4. Премия штатным научно-педагогическим работникам, докторантам и целевым аспирантам за вклад в реализацию аккредитационных показателей Университета, реализацию показателей Программы развития МАИ как национального исследовательского университета, в достижение высокой рейтинговой репутации университета, реализацию кадровой политики Университета.

Премия выплачивается за счет средств целевого фонда, предусмотренного на эти цели в бюджете Университета. Состав показателей и весовые коэффициенты оценки результативности ежегодно утверждаются приказом по Университету.

Указанная премия выплачивается при условии, что выполненная научно-педагогическим работником работа, не включена в его индивидуальный план на текущий учебный год.

5.11. В Университете в случае достаточности средств фонда оплаты труда подразделений, коллективов исполнителей работ по НИОКТР а также наличия экономии резервных и целевых фондов могут производиться разовые стимулирующие выплаты по ведомости на единовременную доплату.

Выплаты из средств фонда оплаты труда подразделений назначаются руководителем структурного подразделения, выплаты из средств НИОКТР назначаются руководителем проекта (темы) НИОКТР. Ведомости утверждаются проректором по направлению деятельности и (или) ректором и

предоставляются в Отдел труда и заработной платы УЭФ для согласования, (в отношении выплат из фондов подразделения), регистрации (в отношении выплат из средств НИОКТР), подготовки и издания приказа.

Размер и периодичность выплат дополнительной заработной платы определяется руководителем подразделения, руководителем проекта (темы) НИОКТР, проректорами по направлению деятельности и ректором в зависимости от финансовых возможностей и оценки текущей деятельности подчиненных работников.

## **6. Оплата труда ректора Университета, президента, проректоров, главного бухгалтера.**

6.1. Заработная плата ректора Университета устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, содержащими нормы трудового права, Положением о статусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Федерации федерального подчинения, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.06.1996г. №695 (в части не противоречащей постановлению Правительства РФ от 05.08.2008г. №583) и трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством образования и науки Российской Федерации.

6.2. Должностной оклад ректора Университета определяется трудовым договором и составляет до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала вуза. Конкретная величина кратности размеров средней заработной платы основного персонала для расчета оклада ректора устанавливается Министерством образования и науки Российской Федерации.

6.3. Порядок и правила расчета средней заработной платы работников основного персонала для установления оклада ректора Университета

установлены приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008г. № 167 н и приказом Минобрнауки России от 18 августа 2008г. № 239.

6.4. Перечень должностей работников учреждения, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации и относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливается Министерством образования и науки Российской Федерации (приказ Федерального агентства по образованию № 812 от 10.07.2008г.).

6.5. Премии ректору Университета устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Университета и критериев оценки эффективности работы вуза.

6.6. Базовые должностные оклады президента, проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30% меньше оклада ректора. Конкретный размер базового оклада проректоров и главного бухгалтера определяет ректор.

6.7. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются ректором в соответствии с законодательством, нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда и настоящим Положением.

6.8. Заработная плата руководителей обособленных структурных подразделений устанавливается ректором Университета.

## **7. Особенности оплаты труда профессорско-преподавательского персонала**

7.1. Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается нормативно правовыми актами Российской Федерации.

7.2. Методика расчета и размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливаются ежегодно приказом ректора.

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

7.4. Деканам факультетов (директору института на правах факультета), устанавливается надбавка к базовому должностному окладу за качество и высокий профессионализм в абсолютной величине с персональным сроком действия.

7.5. Заведующим кафедрами устанавливается надбавка к должностному окладу за интенсивность труда с персональным сроком действия в абсолютной величине.

7.6. Работникам из числа ППС могут устанавливаться стимулирующие надбавки за интенсивность труда в связи с выполнением дополнительной работы по обеспечению деятельности кафедры, оказанием помощи в исполнении обязанностей заведующего кафедрой. Данная надбавка устанавливается для тех кафедр, где заведующий является совместителем, занимающим высокую административную должность по основному месту работы. Преподаватель кафедры, наряду с исполнением своих основных обязанностей, занимается решением текущих вопросов по организации учебного процесса. Надбавки устанавливаются в пределах фонда заработной платы кафедры на учебный год.

## **8. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания**

8.1. Штатное расписание для всех категорий персонала утверждается в установленном порядке на календарный год.

8.2. Штатное расписание по всем видам персонала формируется в соответствии со структурой Университета, в зависимости от объема выполнения государственного задания, объема выполняемых работ по приносящей доход деятельности, комплекса обслуживаемых объектов

недвижимости и оборудования и т.д. в пределах, утвержденного фонда оплаты труда.

8.3. Штатное расписание подразделений, находящихся в структуре НИЧ, формируется исходя из потребности в работниках, необходимой для реализации прогнозируемых объемов НИОКТР, и уточняется с учетом фактических объемов выполняемых НИОКТР.

8.4. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета, государственным заданием на подготовку кадров на текущий год, принятыми обязательствами об оказании платных образовательных услуг, а также утвержденными учебными планами и программами.

8.5. Изменения в штатное расписание профессорско-преподавательского состава в течение учебного года вносятся на основании приказов по Университету о создании новых и ликвидации существующих учебных подразделений, изменений государственного задания на подготовку кадров на текущий учебный год, учебных планов и программ.

## **9. Штатное расписание и выплата денежного довольствия офицерам учебного военного центра и военной кафедры при Московском авиационном институте (национальном исследовательском университете)**

9.1. Штатное расписание Учебного военного центра и Военной кафедры при Московском авиационном институте (национальном исследовательском университете) согласовывается Главным управлением кадров Министерства обороны Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации и утверждается ректором Университета.

9.2. Офицерам учебного военного центра и военной кафедры Университета денежное довольствие выплачивается на основании Закона «О статусе военнослужащих», нормативных актов Правительства Российской

Федерации и совместных нормативных актов Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства обороны Российской Федерации в размерах, устанавливаемых Министерством обороны Российской Федерации. Офицерам – преподавателям устанавливаются надбавки за наличие ученой степени кандидата и доктора наук в размерах, устанавливаемых Министерством обороны Российской Федерации и действующим законодательством.

9.3. Средства на выплату денежного довольствия офицерам учебного военного центра и военной кафедры Университета выделяются Университету в составе средств субсидии из федерального бюджета.

9.4. В соответствии с п.7 закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998г. №76-ФЗ офицеры имеют право выполнять педагогическую и научную работу, если она не препятствует исполнению обязанностей военной службы.

9.5. Ректором Университета могут устанавливаться разовые поощрительные выплаты офицерам учебного военного центра и военной кафедры за выполнение работы, связанной с ведением педагогической деятельности и (или) обеспечением учебного процесса Университета.

## **10. Социальные выплаты.**

10.1. Социальные выплаты сотрудникам назначаются в виде материальной помощи.

10.2. Оказание материальной (финансовой помощи) осуществляется в целях повышения социальной защищенности работников Университета в соответствии с Коллективным договором.

10.3 Материальная помощь выплачивается за счет прибыли, на основании личного заявления на имя ректора Университета (руководителя обособленного структурного подразделения), которое согласовывается с профсоюзной организацией.



10.4 В Университете выплачиваются премии в связи с юбилейными датами в размерах, установленных ректором по согласованию с профсоюзной организацией:

- женщинам при достижении 50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет;
- мужчинам при достижении 50 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет.

Премии к юбилейным датам выплачиваются за счет прибыли.