

	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «МОСКОВСКИЙ АРХИТЕКТУРНЫЙ ИНСТИТУТ (государственная академия)»

<p><b>ПРИНЯТО</b></p> <p>Ученым советом МАРХИ          (протокол заседания от «23» 06 20 21 г.          № 06-20/21)</p> <p>Ученый секретарь          Ученого совета МАРХИ          Байер В.Е. _____</p> <p><b>УЧТЕНО</b> мотивированное мнение Первичной профсоюзной          организации МАРХИ          (протокол от «23» 06 20 21 г.          № 2/1)</p> <p>Председатель профкома          Пучкова Н.Г. _____</p>	<p><b>УТВЕРЖДЕНО</b>          Приказом МАРХИ от «25» 06 20 21 г.          № 165</p> <p>Ректор МАРХИ, академик          Швидковский Д.О. _____</p> <p>«25» 06 20 21 г.</p>
---	---



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда в федеральном государственном бюджетном  
 образовательном учреждении высшего образования  
 «Московский архитектурный институт**

г. Москва, 2021 г.

## 1. Общая часть

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский архитектурный институт (государственная академия)» (МАРХИ) (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МАРХИ.

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с учетом изменений и дополнений);
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" (в действующей редакции);
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р "О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы" (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 № 973);
- Распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. № 722-р «О плане мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (в действующей редакции);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (в действующей редакции);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (в действующей редакции);

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 № 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации";

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 №1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Распоряжением Минобрнауки России от 17.12.2014 № Р-255 (в действующей редакции) «Об утверждении Методики по поэтапному переходу от действующих соотношений численности преподавателей и студентов, установленных нормативными правовыми актами для отдельных образовательных организаций высшего образования, к соотношениям численности преподавателей и студентов образовательных организаций высшего образования, определенным по специальностям и направлениям подготовки»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями);

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол N 13);

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование";

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-Уставом МАРХИ и Коллективным договором.

Настоящее Положение является приложением к Коллективному договор МАРХИ и его неотъемлемой частью.

1.2. Основные понятия и определения, используемые в настоящем Положении:

•Работник МАРХИ – лицо, вступившее в трудовые отношения с МАРХИ, и выполняющее функции работников профессорско-преподавательского состава МАРХИ, участвующих в реализации программ «Высшего образования» и «Дополнительного профессионального образования», педагогического состава МАРХИ, обеспечивающего процесс подготовки обучающихся по программам дополнительного образования детей и взрослых, категории «Научные работники и руководители научных подразделений», административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, инженерно-технического персонала, прочего обслуживающего персонала.

- Фонд оплаты труда (ФОТ) – общая сумма денежных средств, формируемых для оплаты труда работников МАРХИ на определенный период времени. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей частей;

- Базовая часть ФОТ – часть суммы денежных средств, не более 70% ФОТ, формируемых на определенный период времени для оплаты труда работников МАРХИ за выполнение работы по занимаемой должности. Базовая часть ФОТ включает в себя должностные оклады и компенсационные выплаты;

- Стимулирующая часть ФОТ – часть суммы денежных средств, в размере не менее 30% ФОТ, формируемых на определенный период времени для оплаты труда работников МАРХИ в качестве стимулирующих выплат и премий за высокие достижения в труде и эффективную работу;

- 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). В настоящем Положении под оплатой труда понимаются суммы, которые выплачиваются работникам в обмен на выполненную работу;

- Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

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

- Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- Квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - структурные уровни профессиональной квалификационной группы, отличающиеся сложностью выполняемых работ и уровнем квалификационной подготовки, необходимой для работы профессии рабочего или занятия должности служащего;

- Минимальный размер оплаты труда - (МРОТ, федеральный МРОТ) устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом. Применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

- Выплаты компенсационного характера – установленные законодательством и локальными нормативными актами МАРХИ доплаты и надбавки к должностному окладу 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 – надбавки, установленные в настоящем Положении, в иных локальных нормативных актах МАРХИ, рассчитываемые индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу), к Окладу (должностному окладу), к Минимальному размеру оплаты труда по ПКГ и выплачиваемые работнику только при наличии оснований, перечисленных в настоящем Положении.

- Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание составляется по установленной форме и содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

- Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и не является новой правовой формой трудового договора. В связи с этим обязательными условиями, включаемыми в трудовые договоры (эффективные контракты), являются условиями оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты, включая выплаты стимулирующего характера, обусловленные работой в условиях эффективного контракта.

1.3. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников МАРХИ, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения представительного органа работников (Первичной профсоюзной организации МАРХИ).

Размер оклада (должностного оклада), размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих определены в трудовых договорах с работниками. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

#### **Система оплаты труда работников МАРХИ устанавливается с учетом:**

- Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (в действующей редакции);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (в действующей редакции);

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений; утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021-2023 годы (зарегистрировано в Роструде 18 мая 2021 г., рег. N 8/21-23);

- Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование", утвержденному приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. N 71;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

- мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ.

1.4. В МАРХИ применяется повременная система оплаты труда, и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между подразделениями, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, устанавливает правила взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством МАРХИ по вопросам оплаты труда.

1.6. Положение принимается Ученым советом МАРХИ, с учетом мнения Первичной профсоюзной организацией работников МАРХИ, и утверждается приказом Ректора. В таком же порядке в Положение вносятся изменения и дополнения.

1.7. Условия оплаты труда работника - размер должностного оклада (ставки заработной платы), условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и порядок установления премиальных выплат включаются в трудовой договор с работником.

1.8. В МАРХИ размеры окладов работников, ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.9. Размеры окладов, ставок заработной платы работников МАРХИ устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).



1.10. В структурных подразделениях, 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 - научно-исследовательские подразделения (НИЧ), Научная библиотека и др.

1.11. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" ( в действующей редакции).

1.12. МАРХИ, в пределах имеющихся средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат).

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

1.13 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательных организациях высшего образования, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.14. Месячная заработная плата работника МАРХИ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже оклада (должностного оклада), установленного работнику.

1.15. Ограничения, установленные для размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и (или) на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

1.15.1. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

1.15.2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из них.

## **2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и штатное расписание**

Размеры окладов (ставок) работников МАРХИ устанавливаются приказом МАРХИ на основании решения Ученого Совета по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами МАРХИ.

2.2. Размеры должностных окладов устанавливаются путем умножения базового оклада (базового должностного оклада), соответствующего квалификационного уровня ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.3. Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности МАРХИ, размеры должностных окладов устанавливаются, в соответствии с Приложениями № 1, № 2, № 3, № 4, № 5, № 6, № 7 и № 8.

Размеры базовых должностных окладов по должностям работников, предусмотренным в штатном расписании МАРХИ, но не включенным в установленном порядке в ПКГ, приравниваются к размерам базовых должностных окладов по аналогичным должностям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕТКС), в зависимости от сложности труда.

Размеры базовых должностных окладов по должностям работников, предусмотренным в ПКГ других видов экономической деятельности, приравниваются к размерам базовых должностных окладов по ПКГ «Отраслевые должности служащих» соответствующего уровня.

2.4. К базовым размерам окладов (ставкам заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты. Повышающие коэффициенты устанавливаются к должностным окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп ПКГ.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.5. К повышающим коэффициентам относятся:

а) Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый приказом Ректора с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

б) Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии, в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии.

2.5.1. Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на постоянной основе.

2.5.2. Повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) по соответствующим ПКГ в МАРХИ не применяется к должностному окладу Ректора и должностным окладам работников, у которых они определяется в процентном отношении к должностному окладу Ректора.

2.6. Размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы), в том числе по представлениям руководителей структурных



подразделений, устанавливаются приказом Ректора с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7. Штатное расписание формируется на каждый календарный год и утверждается Ректором МАРХИ по всем структурным подразделениям МАРХИ в соответствии с утвержденной структурой МАРХИ, с учетом источников финансирования и категорий персонала.

2.8. Штатное расписание, независимо от категории персонала (ППС, педагоги, НР, АУП, ИТП, УВП и ПОП), включает все виды выплат, производимых работнику, зачисленному на штатную должность: должностной оклад, компенсационные выплаты, все виды обязательных доплат и надбавок, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.9. Надбавки стимулирующего характера, установленные с ограничением срока выплаты, в штатное расписание не включаются.

2.10. Штатное расписание и все изменения к нему утверждаются приказом Ректора МАРХИ.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в МАРХИ в соответствии с Перечнем видов данных выплат, содержащимся в Трудовом кодексе Российской Федерации, приказах Минздравсоцразвития России, Коллективном договоре МАРХИ и настоящем Положении.

3.2. В МАРХИ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера (надбавки и доплаты):

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3. Информация об установлении работнику выплат компенсационного характера (доплат и надбавок) отражается в трудовом договоре.

3.4. Выплаты компенсационного характера в виде надбавок и доплат устанавливаются в процентах к базовому окладу по соответствующей ПКГ без учета повышающих коэффициентов или в абсолютных размерах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

Выплаты компенсационного характера, определяемые в процентном отношении, применяются к должностному окладу, установленному в трудовом договоре с работником, без учета повышающих коэффициентов.

3.5. Оплата труда работников МАРХИ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для

различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.1. В МАРХИ проводится специальная оценка условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.5.2. Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых в МАРХИ на работах с вредными и (или) опасными условиями устанавливаются приказом Ректора по представлению службы охраны труда и техники безопасности, обусловленному итогами спецоценки условий труда работников, с учетом мнения представительного органа работников МАРХИ.

3.6. Оплата труда работников в районах с особыми климатическими условиями осуществляется в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам МАРХИ производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью МАРХИ по реализации образовательных программ. К такой дополнительной работе относятся работа по заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам МАРХИ за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам МАРХИ устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников МАРХИ, трудовыми договорами, а также отраслевым соглашением.

3.10. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам МАРХИ устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата производится на основании представленного табеля учета рабочего времени.

3.11. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.12. В МАРХИ размеры выплаты компенсационного характера не могут быть ниже соответствующих размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры и

условия осуществления выплат компенсационного характера, носящие системный характер, конкретизируются в трудовых договорах работников МАРХИ. Иные выплаты компенсационного характера производятся приказом Ректора на основании соответствующего представления руководителя структурного подразделения, а также табеля учета рабочего времени.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. При поощрении работников МАРХИ за выполненную работу во избежание назначения неэффективных стимулирующих выплат МАРХИ применяет следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей образовательной организации высшего образования, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности);
- условия, показатели и критерии эффективности "эффективного контракта" не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности;
- результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

В целях поощрения работников МАРХИ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам МАРХИ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда каждого работника:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда согласно Положению об эффективном контракте, которое принимается Ученым советом МАРХИ, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ, и утверждается приказом Ректора. Эффективность работы относится к выполнению должностных обязанностей.

4.3 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы регулируются «Положением о порядке установления стимулирующих выплат» и «Положением о премировании», которые принимается Ученым советом МАРХИ, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ, и утверждается приказом Ректора

К выплатам относятся стимулирующие выплаты за работы не входящие в трудовые

обязанности, социальные выплаты, обязательные стимулирующие выплаты (надбавки).

4.4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников МАРХИ устанавливаются Положением об эффективном контракте и отражаются в трудовом договоре с работником.

4.4.1 Ученый Совет МАРХИ с учетом мнения представительного органа работников вправе установить:

- дополнительные категории должностей работников, по которым может устанавливаться порядок оплаты труда, при котором оплата труда производится в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности деятельности;

- дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдельных категорий работников МАРХИ.

4.4.2 В «Положении об эффективном контракте МАРХИ» установлены:

- условия назначения выплат стимулирующего характера,

- форма таблицы показателей эффективности труда работника,

- требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности,

- дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности,

периодичность ее осуществления,

- порядок определения размера выплаты, исходя из размера фонда оплаты труда

учреждения;

- таблица установленных показателей эффективности.

4.4.3 Премияльные выплаты осуществляются за перевыполнение установленных показателей и критериев оценки эффективности труда в баллах (таблица показателей эффективности труда для разных категорий персонала).

При этом учитываются:

4.4.4. Для профессорско-преподавательского состава:

- использование в деятельности современных образовательных технологий;

- долю направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;

- наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ и рабочих учебных планов по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования, реализуемым учреждением;

- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте учреждения;

- работу по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;

- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;

- издание учебников, учебных пособий, публикацию монографии либо проведение персональной творческой выставки;

- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

- наличие подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры, на факультете) студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;

- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;
- наличие и выполнение программы развития учреждения;
- организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, учреждением);
- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым учреждением направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в инновационной деятельности учреждения;
- долю ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень кандидата (доктора) наук;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели и условия.

4.4.5. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

4.4.6 Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия.

4.4.7 В МАРХИ установлены показатели эффективности труда для профессорско-преподавательского состава, научных работников, административно-управленческого персонала, инженерно-технического персонала, учебно-вспомогательного персонала и производственно-обслуживающего персонала, а также преподавателей дополнительного образования.

4.4.8 Ученый Совет МАРХИ, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации МАРХИ вправе установить дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава.

4.4.9 Работник профессорско-преподавательского состава обязан ежегодно выполнять не менее 3/4 из перечисленных показателей и критериев оценки эффективности своей деятельности.

4.4.10 Дополнительным критерием для ППС может являться участие в научных, творческих или проектных работах на договорной основе (в рамках государственного задания, ФЦП, поддержанным научными фондами (РНФ, РГНФ, РФФИ и др.), по заказам государственных и муниципальных хозяйствующих субъектов и частных организаций).

4.5. Стимулирующие выплаты (надбавки) устанавливаются работникам на определенный срок с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

1) за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства МАРХИ;

2) за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства МАРХИ;

3) за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората;

4) за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;

5) за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

6) за интенсивность работы декана;

7) за интенсивность работы заведующего кафедрой, руководителя научно-учебной лаборатории, творческой мастерской;

8) за подготовку научных кадров - научным руководителям аспирантов;

9) за защиту диссертации штатным работником из числа ППС (кроме внешних совместителей);

10) за повышение научной квалификации;

11) за подготовку, написание и издание учебников и учебно-методических материалов;

12) за руководство проектными группами - доцентам и профессорам;

13) за осуществление работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;

14) за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных технологий, а также инновационных и (или) авторских программ в образовании;

15) за внедрение и использование в учебном процессе новых технических средств обучения;

16) за обеспечение основной деятельности МАРХИ;

17) за работу по техническому обеспечению учебного процесса в МАРХИ;

18) за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью МАРХИ;

19) за участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.;

20) за организацию внеучебной физкультурно-массовой работы - преподавателям физического воспитания;

21) за работу по организации культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и работников МАРХИ;

22) за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;

23) за содействие в обеспечении платных образовательных услуг;

24) за обеспечение внебюджетной деятельности МАРХИ;

25) за другие, не входящие в круг функциональных обязанностей работника, но выполняемые им виды деятельности и работы, требующие единовременного материального стимулирования (поощрения). При назначении такой надбавки указываются конкретные вид выполненной работы и причины, по которым данная стимулирующая выплата не относится к выплатам компенсационного характера.

4.6. Работникам МАРХИ устанавливаются выплаты стимулирующего характера – надбавки при наличии почетных званий (со статусом государственной награды), а также ведомственного почетного звания (нагрудного знака) Минобрнауки России, за исключением почетного звания с наименованием «заслуженный» принимая во внимание, что за счет



сокращения стимулирующих надбавок за почетные звания с наименованием «заслуженный» произведено соразмерное увеличение должностных окладов:

4.6. Работникам МАРХИ устанавливаются выплаты стимулирующего характера – надбавки за наличие государственных, ведомственных наград и почетных званий, за исключением почетных званий с наименованием «заслуженный»:

4.6.1. При наличии ведомственного нагрудного знака/почетного звания Минобрнауки России «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» (либо иного почетного звания, предусмотренного перечнем ведомственных почетных званий Минобрнауки России) - в размере 25% от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.6.2. При наличии почетных званий, имеющих статус государственной награды России, а также РСФСР, СССР - в размере 38% от принятого в Российской Федерации минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.6.3. При наличии двух и более вышеуказанных почетных званий надбавка выплачивается за одно из них.

4.6.4. За счет сокращения стимулирующих надбавок за почетные звания с наименованием «заслуженный» произведено соразмерное увеличение должностных окладов.

4.7. Помимо обязательных стимулирующих выплат в МАРХИ могут устанавливаться иные (дополнительные) стимулирующие выплаты (надбавки).

4.8. Стимулирующие выплаты производятся по решению Ректора МАРХИ в пределах средств субсидий на оплату труда работников, а также средств поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и иной приносящей доход деятельности, направляемых МАРХИ на оплату труда работников:

- проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных Ректору непосредственно – по представлению Ректора;
- руководителей структурных подразделений МАРХИ и иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректоров;
- иных работников, занятых в структурных подразделениях МАРХИ – по представлению руководителей структурных подразделений, согласованному с проректором, в чьем административном-организационном подчинении и управлении находится структурное подразделение.

4.9. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в МАРХИ должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет субсидий на обеспечение выполнения государственного задания, средств субсидий на иные цели и средств поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и иной приносящей доход деятельности.

4.10. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.11. Размер и условия осуществления выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.12. При отсутствии или недостатке, по независящим от МАРХИ причинам, финансовых средств, в том числе средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг (выполнение работ), Ректор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета МАРХИ, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

4.13. Выплаты стимулирующего характера работникам МАРХИ, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.14. Помимо компенсационных и стимулирующих выплат в МАРХИ, в качестве социальной выплаты работникам может быть оказана материальная помощь.

## **5. Оплата труда Ректора МАРХИ, проректоров и главного бухгалтера**

5.1. Условия оплаты труда Ректора МАРХИ определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

5.2. Размер оклада Ректора МАРХИ определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Ректору МАРХИ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы Ректору МАРХИ осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы Ректора МАРХИ с указанием размера такой выплаты.

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

5.6. Выплаты компенсационного характера Ректору МАРХИ устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с главой III Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование", утв. приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 71.

5.7. Перечень должностей, профессий работников МАРХИ, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, в целях расчета средней заработной платы основного персонала, устанавливается приказом Минобрнауки России.

5.8. Соотношение среднемесячной заработной платы Ректора МАРХИ, проректоров и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н.

5.9. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера МАРХИ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада Ректора.

5.10. Заработная плата проректоров и главного бухгалтера МАРХИ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат,

установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

5.11. Проректорам и главному бухгалтеру может быть установлена выплата компенсационного характера - ежемесячная процентная надбавка от должностного оклада за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с законодательством.

5.12. Выплаты стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном действующим в МАРХИ Положением о порядке установления стимулирующих выплат с учетом отдельных показателей оценки их деятельности:

- за высокие показатели деятельности МАРХИ в соответствующей сфере;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности МАРХИ;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАРХИ;
- по результатам окончания учебного года;
- по результатам окончания календарного года;
- за особые заслуги перед МАРХИ;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МАРХИ;
- за работу и представительство интересов МАРХИ в различных государственных органах и ведомствах;
- за интенсивность и напряженность труда;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины.

Указанные выплаты могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Минобрнауки России.

5.13. Премирование проректоров и главного бухгалтера МАРХИ осуществляется в соответствии с главой 4.5 настоящего Положения.

5.14. Выплата материальной помощи Ректору МАРХИ осуществляется в соответствии с пунктами 52-53 Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование", утв. приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 71. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

5.15. Выплата материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам МАРХИ, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

5.15.1. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам МАРХИ принимается Ректором после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, проректора, или главного бухгалтера учреждения и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

5.15.2. По общему правилу выплата материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам МАРХИ производится в следующих случаях:

- а) вступление в брак;
- б) рождение ребенка;
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей;
- г) утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием;
- д.) 50-летие, 60-летие (и далее - каждые пять лет) проректора, главного бухгалтера или работника МАРХИ;
- е) болезнь свыше одного месяца подряд.

5.16. Работникам МАРХИ при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в иных предусмотренных случаях).

Данные выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования, предусмотренного «Положением о премировании».

Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Отнесение должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями к соответствующим ПКГ и к квалификационным уровням:

6.1.1. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

6.2. Для персонала МАРХИ, не относящегося к профессорско-преподавательскому составу, базовые должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-20% ниже базовых должностных окладов руководителей соответствующих структур.

6.3. В части оплаты труда отдельные должности работников Научной библиотеки и Музея МАРХИ, которые включены ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих и отнесены к ПКГ работников культуры приравниваются (относятся) в МАРХИ к квалификационным уровням «ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

1. Библиотекарь;
2. Главный хранитель;
3. Заведующий сектором Музея;
4. Специалист по учетно-хранительской документации;
5. Специалист экспозиционного и выставочного отдела Музея;
6. Хранитель фондов Музея;
7. Смотритель музейный;
8. Хранитель фондов Научной библиотеки.

6.4. Размеры должностных окладов (ставок) для указанных в п. 6.3. в настоящем разделе должностей «ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии» категорий персонала устанавливаются в соответствии с Приложением №8 к настоящему Положению.

## **7. Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы профессорско-преподавательского состава, участвующего в реализации программ «Высшего образования» и «Дополнительного профессионального образования» МАРХИ**

7.1. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания профессорско-преподавательского состава (ППС).

7.1.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) МАРХИ формируется исходя из:

- нормативного соотношения "Численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, в расчете на одного работника профессорско-преподавательского состава" – в соответствии с Распоряжением Минобрнауки России от 17.12.2014 № Р-255 в ред. от 07.08.2015;

- итогового значения и величины составляющих базовых нормативных затрат по государственным услугам по реализации образовательных программ высшего образования, программ послевузовского профессионального образования в аспирантуре.

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

Должностные оклады работников МАРХИ, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, устанавливаются в соответствии с Указом Президента России от 07 мая 2012 г. №597 « О мерах по реализации государственной социальной политики», распоряжениями Правительства Российской Федерации: от 26.11.2012 №2190-р, утвердившим Программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы, и от 30.04.2014 №722-р, которым утвержден План мероприятий («Дорожная карта») об изменениях в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки.

7.1.3. Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 (тридцати шести) часов в неделю.

7.1.4. Продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска педагогических работников устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.1.5. Работники МАРХИ из числа ППС не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года.

Порядок и условия его предоставления определяются Минобрнауки России.

Длительный отпуск педагогических работников, в зависимости от финансовых возможностей МАРХИ, может быть предоставлен с полной или частичной оплатой либо без оплаты. Решение по вопросу оплаты длительного отпуска принимает Ректор по рекомендации Ученого совета МАРХИ.

7.1.6. Штатное расписание ППС учебных структурных подразделений МАРХИ – кафедр, а также иных учебных подразделений формируется в соответствии с утвержденной структурой МАРХИ, в зависимости от годовой учебной нагрузки по программам "Высшего образования" и "Дополнительного профессионального образования", с учетом установленных норм времени, корректируется в течение учебного года. Решение о внесении изменений в штатное расписание ППС на текущий учебный год принимается Ректором на основании служебных записок руководителей учебных структурных подразделений, о чем издается соответствующий приказ МАРХИ.

7.1.7. Штатное расписание формируется в МАРХИ с использованием программного обеспечения по каждой должности в разрезе соответствующих выплат с указанием источников финансирования.

7.2. Размеры базовых должностных окладов ППС устанавливаются в зависимости от наличия квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный», ученого звания и ученой степени (кандидата или доктора наук) в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

7.2.1. Должностной оклад, отличный от базового оклада (базового должностного оклада), может устанавливаться работнику Ректором, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации работника, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы,

компетенции работника - в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

7.2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается педагогическому работнику за выполнение им должностных (функциональных) обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

7.3. Помимо должностного оклада работникам ППС устанавливаются обязательные доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие надбавки, а также выплачиваются премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в области трудового законодательства, Коллективным договором и настоящим Положением, «Положением о порядке установления стимулирующих выплат» и «Положением о премировании».

#### 7.4. Почасовая оплата труда

7.4.1. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МАРХИ решением Ученого совета и утверждаются приказом Ректора. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается Учебным отделом.

Размеры почасовых ставок рассчитываются Управлением экономики и финансов и утверждаются приказом Ректора.

7.4.2. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством, и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов (постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры").

7.4.3. Размер ставки почасовой оплаты труда определяется в зависимости от квалификации: для работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам высшего образования и дополнительного профессионального образования – с учетом наличия ученой степени и ученого звания.

7.4.4. При наличии финансовых возможностей для отдельных категорий педагогических работников могут устанавливаться повышенные ставки почасовой оплаты труда.

### **8. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания научных работников и руководителей научных подразделений**

8.1. Штатное расписание научных работников и руководителей научных подразделений МАРХИ утверждается Ректором на календарный год.

К должностям научных работников и руководителей научных подразделений относятся должности главного научного сотрудника, ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника и младшего научного сотрудника, а также должности руководителей научных структурных подразделений, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ №305н от 03.07.2008 года (в действующей редакции).

8.2. Для научных работников МАРХИ штатное расписание формируется в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных программ и научной тематики, от наличия финансовых средств, в пределах утвержденных смет по субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также от наличия средств от поступлений от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и иной приносящей доход деятельности (государственные контракты и хозяйственные договоры на выполнение НИР, ОКР и иных работ, связанных с научными исследованиями).

Штатное расписание формируется по каждой должности в разрезе соответствующих выплат с указанием источников финансирования.



8.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для указанных в настоящем разделе категорий персонала составляет 40 часов в неделю.

8.4. Решение о внесении изменений в штатное расписание научных работников и руководителей научных структурных подразделений принимается Ректором на основании служебных записок руководителей научных подразделений, о чем издается соответствующий приказ МАРХИ.

8.5. Должностной оклад выплачивается научному работнику за выполнение им должностных (функциональных) обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

Размеры должностных окладов (ставок) научных работников устанавливаются в соответствии с Приложением «№2» к настоящему Положению, в зависимости от наличия ученой степени.

Размеры должностных окладов (ставок) руководителей научных подразделений МАРХИ устанавливаются в соответствии с Приложением «№2» к настоящему Положению.

8.6. Индивидуальный должностной оклад, отличный от оклада в Приложении «№2», может устанавливаться научному работнику Ректором, по представлению руководителя научного структурного подразделения, согласованного с проректором по научной работе.

8.7. Научные работники зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и/или по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

## **9. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания иных категорий персонала: административно-управленческого, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и прочего обслуживающего персонала**

9.1. Штатное расписание для учебно-вспомогательного, административно-управленческого, инженерно-технического и прочего обслуживающего персонала работников МАРХИ утверждается Ректором на календарный год.

9.2. Штатное расписание категорий персонала, перечисленных в п.9.1, формируется в соответствии с утвержденной структурой МАРХИ, в разрезе источников финансирования и в зависимости от реальной потребности специалистов в структурных подразделениях, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений, оборудования, от наличия книжных и музейных фондов и т.п.

В штатном расписании по каждой должности в части соответствующих выплат указываются источники финансирования.

9.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для указанных в настоящем разделе категорий персонала составляет 40 часов в неделю.

9.4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 (двадцать восемь) календарных дней, за исключением должностей, для которых ежегодный оплачиваемый отпуск имеет иную продолжительность в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации, Коллективным договором.

9.5. Размеры должностных окладов (ставок) для указанных в настоящем разделе категорий персонала устанавливаются в соответствии с Приложениями №4, №5, №6 и №7 к настоящему Положению.

Индивидуальный должностной оклад, отличный от оклада в Приложениях №4, №5, №6 и №7 может устанавливаться работнику Ректором, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения, 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.

9.6. Решение о внесении изменений в штатное расписание для категорий персонала, указанных в настоящем разделе, принимается ректором на основании служебных записок руководителей структурных подразделений, о чем издается соответствующий приказ МАРХИ.

9.7. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им должностных (функциональных) обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

9.8. Работники административно-управленческого, учебно-вспомогательного, инженерно-технического и прочего обслуживающего персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и/или по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

## **10. Совместительство и расходы на оплату труда лиц, не состоящих в штате МАРХИ**

10.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

10.2. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

10.3. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

10.4. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

10.5. В МАРХИ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

10.6. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

10.7. Общий объем работы работника МАРХИ, с учетом совместительства, не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

10.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10.9. На работающих по совместительству распространяются правила, предусмотренные принятыми в МАРХИ Положением о порядке установления стимулирующих выплат и Положением о премировании.

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

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

10.12. В МАРХИ к расходам на оплату труда лиц, не состоящих в его штате, относятся расходы за выполнение работ (оказание услуг) по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договоры подряда).

## **11. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания педагогических работников занятых в реализации дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых**

11.1. Штатное расписание педагогических работников занятых в реализации дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых утверждается Ректором на календарный год.

К должностям педагогических работников занятых в реализации дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых, в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 08.08.2013 № 678 (подраздел 2 раздела 1 Номенклатуры должностей педагогических работников) с учетом требований профессионального стандарта, утвержденного приказом Минтруда РФ от 05.05.2018 г. № 298н, относятся должности: педагог дополнительного образования и старший педагог дополнительного образования.

11.2. Для педагогических работников, занятых в реализации дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых, штатное расписание формируется, в зависимости от потребности учебных структурных подразделений МАРХИ в работниках в соответствии с годовой учебной нагрузкой согласно учебному плану и программам, а также от наличия средств от поступлений от оказания образовательных услуг на платной основе (от приносящей доход деятельности), и корректируется в течение учебного года.

Решение о внесении изменений в штатное расписание на текущий учебный год принимается ректором на основании служебных записок руководителей учебных структурных подразделений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей и взрослых, о чем издается соответствующий приказ МАРХИ.

11.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников данной категории устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

11.4. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается педагогическому работнику дополнительного образования за выполнение им должностных (функциональных) обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.

11.5. Помимо должностного оклада педагогическим работникам, занятым в реализации дополнительных общеобразовательных программ для детей и взрослых устанавливаются обязательные доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие надбавки, а также выплачиваются премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в области трудового законодательства, Коллективным договором и настоящим Положением, «Положением о порядке установления стимулирующих выплат» и «Положением о премировании».

## **12. Порядок установления размера дополнительных выплат работникам МАРХИ**

12.1. Компенсационные выплаты:

12.1.1. В МАРХИ приказом Ректора размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, а также настоящим Положением и указываются в трудовом договоре. Размеры компенсационных выплат в МАРХИ не могут быть менее установленных трудовым законодательством.

12.1.3. Размеры доплаты за работу в нерабочие праздничные дни, за выполнение сверхурочных работ, за работу в ночное время - определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором, а за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) - по соглашению сторон трудового договора.

12.1.4. Размеры обязательных компенсационных выплат, предусмотренных работникам МАРХИ, определяются Коллективным договором, трудовыми договорами, приказами Ректора на основании решений Ученого совета.

12.1.5. Размер компенсационной выплаты (доплата за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания, за дополнительный объем работы и др.) работника МАРХИ устанавливается Ректором на основании представления (служебной записки) руководителя структурного подразделения. При этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности, свое согласие на это подтверждает письменно.

Представление (служебная записка) на имя Ректора предварительно визируется главным бухгалтером и в Управлении экономики и финансов МАРХИ на предмет наличия средств для выплаты надбавки в указанном размере.

На основании положительного решения Ректора (проректора, наделенного соответствующими полномочиями) Управлением кадров издается приказ МАРХИ об установлении работнику выплаты компенсационного характера за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания, за дополнительный объем работы и т.п.

12.1.3. Доплаты за работу во вредных (опасных) и (или) особо вредных (особо опасных) условиях труда устанавливаются по итогам проведенной аттестации рабочих мест, на основании приказа Ректора, при наличии в МАРХИ утвержденного Перечня подразделений и конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда. Проекты указанных документов готовятся руководителями структурных подразделений с соблюдением установленных требований, и объявляются приказом МАРХИ.

## 12.2. Стимулирующие выплаты.

12.2.1. Стимулирующими выплатами в МАРХИ являются стимулирующие надбавки (доплаты), выплачиваемые в соответствии с принятыми в МАРХИ «Положением о порядке установления стимулирующих выплат» и «Положением о премировании», которые являются приложениями к настоящему Положению.

12.2.2. Основанием для издания приказа об установлении работнику стимулирующей надбавки/ доплаты является представление (служебная записка) руководителя структурного подразделения с резолюцией Ректора.

12.2.3. Представление (служебная записка) руководителя структурного подразделения на имя Ректора МАРХИ об установлении работнику (группе работников) стимулирующей выплаты, с указанием срока, на который ее необходимо установить, должно содержать обоснование необходимости ее установления, а также обоснование размера данной выплаты.

12.2.4. Служебная записка визируется главным бухгалтером и начальником Управления экономики и финансов МАРХИ на предмет наличия средств для установления стимулирующей выплаты, после этого Управление кадров издает соответствующий приказ.

## 12.3. Социальные выплаты.

Социальные выплаты назначаются в виде:

12.3.1. Материальная помощь, оказание которой обусловлено настоящим Положением и приложениями к нему, выплачивается на основании заявления/служебной записки на имя Ректора МАРХИ. Заявление/служебная записка согласовывается с главным бухгалтером и Управлением экономики и финансов (на предмет наличия финансовых средств). При наличии положительной резолюции Ректора (проректора, наделенного соответствующими

полномочиями) Управлением кадров издается приказ о выплате материальной помощи работнику.

12.3.2. Иные социальные выплаты (к юбилейным датам работника, и (или) в связи с выходом на пенсию, также во всех случаях, предусмотренных настоящим Положением и приложениями к нему) производятся на основании служебной записки руководителя структурного подразделения на имя Ректора, с визами о согласовании выплаты с главным бухгалтером и начальником Управления экономики и финансов на предмет наличия денежных средств (финансовых возможностей). При наличии положительной резолюции Ректора (проректора, наделенного соответствующими полномочиями) Управлением кадров издается приказ о выплате.

### **13. Заключительная часть**

14.1. Трудовым кодексом Российской Федерации допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу. В таких случаях оплата труда работника МАРХИ производится по выполняемой им работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

14.2. В МАРХИ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В МАРХИ выплата заработной платы

- за первую половину месяца производится 20 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца -- 5 числа следующего месяца.

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

14.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в валюте Российской Федерации (в рублях).

14.4. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

14.5. В МАРХИ при выплате каждый работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Для этих целей используется расчетный листок, форма которого утверждается приказом Ректора с учетом мнения представительного органа работников МАРХИ.

14.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы, а также в случае иных нарушений в сфере оплаты труда, Ректор несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

14.7. Оплата отпуска в МАРХИ производится не позднее, чем за три дня до его начала.

14.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

14.9. МАРХИ имеет право вносить дополнения и изменения в настоящее Положение, если они не противоречат трудовому законодательству, а также законодательству в сфере оплаты труда. Дополнения и изменения к настоящему Положению принимаются Ученым

советом МАРХИ, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации, и утверждаются приказом Ректора.

14.10. Настоящее Положение может быть отменено решением Ученого совета МАРХИ или конференцией работников и обучающихся МАРХИ.

14.11. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору МАРХИ и его неотъемлемой частью.

14.12. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2021 г.

14.15. Перечень приложений к настоящему Положению:

- Приложение №1: «Размеры окладов (базового, должностного) по ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования по группе должностей профессорско-преподавательского состава»;

- Приложение №2: «Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- Приложение №3: «Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников образования (за исключением работников высшего и дополнительного профессионального образования) по должностям педагогических работников и руководителей структурных подразделений»;

- Приложение №4: «Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования по группе должностей руководителей структурных подразделений»;

- Приложение №5: «Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования по должностям работников учебно-вспомогательного персонала»;

- Приложение №6: «Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приложение №7: «Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приложение №8: «Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии».