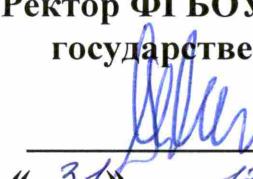


УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО «Дагестанский
государственный университет»


М.Х. Рабаданов
«31» 12 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
научного и научно-технического персонала

I. Общее положение

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5.08.2008 г. № 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», нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

Настоящее Положение об оплате труда является локальным нормативным актом, действующим в пределах классического государственного университета (далее Университет). Положение определяет систему, форму, условия и порядок оплаты труда и материального стимулирования научных и научно-технических работников Университета, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда научных и научно-технических работников Университета за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ;
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам научных и научно-технических сотрудников университета;

- наименование условий и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

- 1.3. Заработка плата научных и научно-технических работников Университета (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.4. Месячная заработка плата научного и научно-технического работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 1.5. Введение в университете новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

II. Основные термины и понятия

В целях настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Базовый оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда научного и научно-технического работника университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее также – ПКГ).

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда научного и научно-технического работника университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из базового оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда – доля заработной платы отдельных научных и научно-технических работников университета, включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным в настоящем Положении, иных локальных нормативных актах Университета, рассчитываемая индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном

соотношении к должностному окладу и выплачиваемая работнику только при наличии вышеуказанных оснований.

Заработка - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя базовую часть фонда оплаты труда и, при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Исполнители научно-исследовательских работ: профессорско-преподавательский состав вуза – научные работники, профессионально занимающиеся научными исследованиями и разработками и непосредственно осуществляющие создание новых знаний, продуктов, процессов, методов и систем, а также управление указанными видами деятельности.

Научно-технические работники, докторанты, аспиранты, студенты – выполняющие технические функции, эксплуатацию, обслуживание лабораторного оборудования, проведение экспериментов, опытов.

III. Основные условия оплаты труда

3.1. Система оплаты труда научных и научно-технических работников Университета включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Система оплаты труда научных и научно-технических работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.3. Фонд оплаты труда научных и научно-технических работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.5. Размеры должностных окладов устанавливаются ректором по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ (Приложение № 1).

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

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

3.8. Персональный коэффициент к должностному окладу по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов – Приложение 1.

3.9. Научные и научно-технические работники Университета из числа руководителей, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Университета, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.10. Привлечение руководящего и профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников, инженерно-технического и учебно-вспомогательного составов, студентов, аспирантов к выполнению научно-исследовательских работ (услуг) по совместительству производится на основе договоров гражданско-правового характера, заключаемых ими с ректором (проректором по научной работе), директором организации.

В договоре гражданско-правового характера указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения.

Оплата работ по договорам гражданско-правового характера производится за счет фонда оплаты труда в пределах утвержденной сметы по каждому проекту на основе служебной записки руководителя НИР. Договоры гражданско-правового характера заключаются по установленной форме - Приложение 2. Служебная записка – Приложение 3. Акт сдачи-приемки и оказания услуг – Приложение 4.

IV. Компенсационные выплаты

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

4.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.3. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (нормативно-правовые акты, являющиеся основанием для применения: Трудовой кодекс РФ ст. 146, 147, Постановление Госкомтруда СССР Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 г. № 193/7/69 и отраслевые перечни тяжелых, вредных и особо тяжелых и особо вредных условий труда, утвержденные приказами Госкомобразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 и Министерства наук, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за сверхурочную работу (нормативно-правовой акт, являющийся основанием для применения: Трудовой кодекс РФ, ст. 152);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (нормативно-правовой акт, являющийся основанием для применения: Трудовой кодекс РФ, ст. 153);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (нормативно-правовой акт, являющийся основанием для применения: Трудовой кодекс РФ, ст. 152);

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.7. К компенсационным выплатам приравнивается надбавка работникам, удостоенных государственных наград и почетных званий (согласно Приложению № 8) в размере 20% от базового оклада.

V. Стимулирующие выплаты

5.1. В Университете устанавливаются стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки) постоянного (ежемесячного) и временного характера.

5.2. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в абсолютных размерах и процентном отношении к базовым окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

5.3. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению научного руководителя проекта в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда научных и научно-технических работников.

5.4. В Университете устанавливаются обязательные стимулирующие выплаты:

- доплата за наличие ученой степени кандидата наук в размере 3 тыс. руб., доктора наук в размере 7 тыс.руб., по должностям, по которым ученая степень предусмотрена тарифно-квалификационными требованиями. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени указанные доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени;

5.5. В целях поощрения научных и научно-технических работников за выполненную работу в рамках научного проекта могут устанавливаться следующие виды

а) стимулирующих выплат:

- за качественное и оперативное выполнение научно-технического задания;

- за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

- за выполнение сверхплановых заданий по поручению руководителя проекта;

- за сложность и многоплановость работы;

- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной сложности;

- в целях формирования мотивации к повышению качества и результативности труда;

б) премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.6. Премирование осуществляется по решению научного руководителя проекта по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) и выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение научных и научно-технических работников своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

VI. Другие вопросы оплаты труда

Штатное расписание работников сферы научных исследований и разработок формируется в зависимости от объемов проектов, договоров, грантов, выигранных научными коллективами университета по конкурсах федеральных и ведомственных программ или заданий хозяйствующих субъектов.

Научные коллективы, выполняющие научно-исследовательские работы по теме или проекту (коллективы научных подразделений, отделов, лабораторий или научных групп, временные творческие коллективы) могут включать:

- основных штатных сотрудников, для которых работа по данной тематике является основной;

- совместителей из числа профессорско-преподавательского, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, аспирантов и студентов, а также сторонних работников.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, должностные оклады по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды выплат компенсационного характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**Должностные оклады профессионально квалификационной группы
должностей научно-технических работников по квалификационным
уровням оплаты труда**

Вторая группа:

Наименование должностей	Минимальный размер оклада, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
Четвертый квалификационный уровень			
Лаборант -исследователь	19359,2	0,9	17423,28

**Профессиональная квалификационная группа должностей научно-
технических работников**

Третья группа:

Наименование должностей	Средний месячный размер оплаты труда в регионе, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
первый квалификационный уровень			
инженер	19359,2	1	19359,2
второй квалификационный уровень			
инженер-исследователь	19359,2	1	19359,2

Должностные оклады по четвертой профессионально-квалификационной группе по квалификационным уровням оплаты труда по занимаемым должностям научных работников

Наименование должностей	Средний месячный размер оплаты труда в регионе, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Первый квалификационный уровень:			
Младший научный сотрудник с высшим профессиональным образованием без предъявления к стажу.	19359,2	1,2	23231,04
Научный сотрудник с высшим профессиональным образованием	19359,2	1,3	25166,96
Научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	19359,2	1,5	29038,8
Второй квалификационный уровень			

Старший научный сотрудник с высшим профессиональным образованием и стаж не менее 5-ти лет	19359,2	1,4	27102,88
Старший научный сотрудник кандидат наук	19359,2	1,6	30974,72
Старший научный сотрудник доктор наук.	19359,2	1,8	34846,56
Третий квалификационный уровень			
Ведущий научный сотрудник Доктор наук	19359,2	1,9	36782,48
Четвертый квалификационный уровень			
Главный научный сотрудник доктор наук	19359,2	2,2	42590,24

Приложение 2

ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»

Управление научно-исследовательских работ

Договор гражданско-правового характера на выполнение услуг по НИР №

«___» 20 г.

г. Махачкала

Дагестанский государственный университет в лице Проректора по научной работе и инновациям Ашурбекова Н.А, именуемый в дальнейшем Заказчик (работодатель) с одной стороны и _____

(должность, место осн. работы, уч. степень, ФИО)

именуемый в дальнейшем Исполнитель (работник) с другой стороны, заключили настоящий договор (контракт) о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Заказчик поручает, оплачивает расходы и принимает выполненную работу, а Исполнитель обеспечивает работу по теме _____

(подразделение, № темы)

в качестве _____

(должность по УНИР)

Наименование услуг на выполнение научно-исследовательской работы, этапа

2. Ответственность сторон

2.1. Работник несет ответственность за безусловное и качественное выполнение установленного объема работ, соблюдение инструкции по охране труда и технике безопасности.

2.2. Заказчик обязуется оплатить услуги по НИР, по мере поступления финансирования.

2.3. Права и обязанности сторон в вопросах создания и использования объектов интеллектуальной собственности регулируются действующим законодательством.

3. Цена договора

3.1. Цена настоящего договора составляет –

(сумма прописью)

4.Порядок расчета

4.1.Оплата за выполненные услуги по НИР Исполнителю производится после поступления средств на расчетный счет Заказчика по служебной записке Заказчика (руководителя НИР) и акта выполненных работ.

5.Срок выполнения работ

С « » _____

по « » _____ 20 г.

Исполнитель _____

Заказчик _____ Ашурбеков Н.А.

Паспорт: № _____

Нач. УНИР _____ Харина Н.В.

выдан _____

Нач. ФО УНИР _____ Абдулманапова С.А.

прописан по адресу: _____

Научный руководитель (отв. исполнитель)

дата рождения _____

(_____)

№ ИИН _____

Вед. инженер _____ Есауленко А.В.

№ пенс.страх.свид. _____

№ мобильного тел.: _____

Приложение № 3

Бухгалтерия
К ОПЛАТЕ

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

Прошу оплатить выполненную работу следующим исполнителям, привлеченным к работе по _____
(наименование проекта)
по контракту за _____ 20__ г.

Руководитель подразделения (темы) _____

Начальник УНИР _____

Нач. отд. ФО УНИР

Приложение № 4

УТВЕРЖДАЮ

А К Т
приема-сдачи выполненных работ, оказания услуг
по Договору гражданско-правового характера

№ _____ / _____ от _____

«_____» _____ 20 ____ г.

Мы, нижеподписавшиеся, представитель Заказчика в лице Проректора
Даггосуниверситета по научной работе и инновациям Ашурбекова Н.А., с
одной стороны, и представителя Исполнителя в лице: руководителя НИР
и работника _____ ФИО _____ ФИО _____

с другой стороны, составили настоящий акт.

Наименование темы:

Digitized by srujanika@gmail.com

Поэтапное описание результата, полученного при выполнении работы:

Полученные научные результаты соответствуют, не соответствуют (нужное подчеркнуть) условиям договора на выполнение услуг по НИР.

Общая стоимость выполнения услуг по НИР составляет _____
(_____) рублей.

Руководитель
темы НИР
«_____» _____ 20__ г.

Исполнитель
темы НИР
«_____» _____ 20 ____ г.