


ИАТЭ 	<b>МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b>
	<b>ОБНИНСКИЙ ИНСТИТУТ АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ – филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ИАТЭ НИЯУ МИФИ)</b>


**УТВЕРЖДАЮ**  
 И.о. директора  
 ИАТЭ НИЯУ МИФИ  
 \_\_\_\_\_ А.В. Панов  
 25 марта 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ОБНИНСКОГО ИНСТИТУТА АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ – филиала  
федерального государственного автономного образовательного  
учреждения высшего образования «Национальный исследовательский  
ядерный университет «МИФИ» (ИАТЭ НИЯУ МИФИ)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Цеховой профсоюзной организации

ИАТЭ НИЯУ МИФИ



\_\_\_\_\_ Г.Е. Ткаченко

Обнинск 2025

## **Предисловие**

- 1 Разработано финансово-экономическим управлением ИАТЭ НИЯУ МИФИ
- 2 Утверждено и.о. директора ИАТЭ НИЯУ МИФИ Пановым А.В. 25.03.2025г.
- 3 Введено в действие приказом ИАТЭ НИЯУ МИФИ от 25.03.2025 № 206-и
- 4 Введено взамен «Положения об оплате труда работников университета», утвержденного приказом НИЯУ МИФИ от 05.08.2021 № 217/7, признанным утратившим силу приказом НИЯУ МИФИ от 25.03.2025 № 84/8

## Оглавление

1. Общие положения	4
2. Порядок и условия оплаты труда работников	8
3. Особенности оплаты труда педагогических работников	10
4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	12
5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	14
6. Порядок формирования штатного расписания	16
7. Работа по совместительству	16
8. Заключительные положения	17
Лист согласования	18

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Обнинского института атомной энергетики – филиала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ИАТЭ НИЯУ МИФИ) (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, Постановлениями Правительства Российской Федерации, а также нормативно-правовыми актами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (далее – Университет), коллективным договором Университета и локальными нормативными актами Университета, положением об оплате труда работников Университета с целью определения системы оплаты труда работников Обнинского института атомной энергетики – филиала федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (ИАТЭ НИЯУ МИФИ) (далее – Институт).

1.2. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер заработной платы (оплаты труда) работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета

компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Выплаты стимулирующего характера – часть заработной платы (оплаты труда) работника, не являющаяся обязательной, не ограниченная максимальным размером, выражающаяся в форме доплаты, надбавки, премии к заработной плате (оплате труда) работника и устанавливаемая в абсолютном размере.

Выплаты компенсационного характера - часть заработной платы (оплаты труда) работника, являющаяся обязательной, выплачиваемая за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, с учетом условий труда работника и норм законодательства устанавливаемая в процентном отношении от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Персональный повышающий коэффициент – дополнительный вид начисления к окладу (должностному окладу) устанавливаемый директором филиала персонально в отношении конкретного работника.

Почасовая оплата труда – один из видов повременной оплаты труда, при которой заработная плата (оплата труда) работника рассчитывается исходя из фактически отработанных часов и/или установленной часовой ставки.

Система оплаты труда - правила учета рабочего времени, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и исчисления заработной платы (оплаты труда) работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учётом мнения Цеховой профсоюзной организации ИАТЭ НИЯУ МИФИ.

Фонд оплаты труда – совокупность всех выплат работникам, а также налогов и взносов за определенный период времени с учетом источников финансового обеспечения.

Финансовое обеспечение – объем денежных средств, сформированный из всех источников финансирования в текущем финансовом году, в том числе

за счет средств целевых субсидий, субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Источник финансирования — элемент системы управленческого учета финансовый ресурс (внешний или внутренний), за счет которого осуществляется деятельность Института.

Меры социальной поддержки – единовременные выплаты (пособия) или непосредственно материальная помощь работникам Института (не включаемые в заработную плату работника).

Структура Института – иерархичная система структурных подразделений, утверждаемая приказом ректора НИЯУ МИФИ.

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, определяющий структуру, наименование должностей с указанием квалификационных групп и уровней, количество штатных единиц, оклад (должностной оклад), персональный повышающий коэффициент, обязательные выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Тарификационный список педагогических работников – документ, в котором перечислены преподаватели СПО, с указанием учебной нагрузки (часы) на учебный год, установленной часовой ставки и суммы начисления заработной платы в месяц.

Категория персонала – разделение работников на разные группы в зависимости от их функциональных обязанностей с учетом характера выполняемых задач и ожидаемых результатов работы.

Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) — группы профессий рабочих и должностей служащих, объединённые по сферам деятельности и с учётом уровня квалификации таких работников.

Учебный год - период времени от начала занятий и включая основные каникулы, обозначающий годичный цикл учебного процесса.

Молодые специалисты - это граждане Российской Федерации, которые завершили профессиональное обучение и впервые заключают трудовой

договор по своей профессии, а именно педагогические работники в возрасте до 35 лет включительно по основному месту работы.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Института за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - Финансовое обеспечение).

1.4. Система оплаты труда, включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты стимулирующего и компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленных локальными нормативными актами (далее – ЛНА) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.5. Фонд оплаты труда работников Института формируется из Финансового обеспечения.

Средства фонда оплаты труда могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Университета и Института.

1.6. Заработная плата (оплата труда) каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата

(оплата труда) работника на полную ставку не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. Индексация заработной платы (оплаты труда) проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Система оплаты труда работников Института включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, и устанавливается Положением в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

2.3. В трудовом договоре указываются условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, а также условия

выплат компенсационного характера и персональный повышающий коэффициент при наличии.

2.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании отнесения должностей (профессий) по ПКГ отдельными ЛНА Института.

2.6. Должности работников, не включенных в установленном порядке в ПКГ, приравниваются к аналогичным должностям ПКГ в зависимости от уровня квалификации, вида и сложности труда. Аналогия устанавливается по схожему функционалу, родственным профессиям.

2.7. К размерам окладов (должностных окладов) может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается как на определенный, так и на неопределенный период.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на персональный повышающий коэффициент.

2.8. Оплата труда всем категориям работников Института производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета использования рабочего времени.

2.9. В Институте предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава и научных работников (относящихся к категории научно-педагогических работников), иные педагогические работники по программам среднего профессионального

образования (ПС), административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, работники относящиеся к иным категориям.

### **3. Особенности оплаты труда педагогических работников**

3.1. К педагогическим работникам Института, осуществляющим образовательную деятельность, относятся:

- профессорско-преподавательский состав (далее – ППС);
- педагогические работники (далее - ПС).

3.2. Объем учебной нагрузки работника из числа ППС работающего на полную ставку, не может превышать более 900 часов (для доцента не более 850 часов, для профессора не более 800 часов) в расчёте на учебный год.

3.3. Норма часов учебной нагрузки преподавателей из числа ПС на одну ставку составляет 720 часов в год, верхний предел устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.4 Оплата труда ПС, осуществляющим обучение по программам среднего профессионального образования, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Для учета выплат, гарантированных ПС в месяц, в Институте применяется Тарификационный список преподавателей.

Тарификационный список преподавателей формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебной год.

Часовая ставка определяется соответствующим приказом Института.

3.5. Педагогическая работа ППС и ПС на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских,

фармацевтических работников и работников культуры», не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству, выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного ЛНА Института в зависимости от занимаемой должности и квалификации педагогического работника из состава ППС и ПС.

Объем выплаты ППС и ПС на условиях почасовой оплаты (дополнительный объем учебной нагрузки) утверждается расчетом, подготовленным учебно-методическим управлением и производится с учетом стоимости за час работы (часовая ставка), утвержденной приказом директором Института, и объемом времени, затраченным на выполнение работы.

Руководители структурных подразделений (отделение, кафедра, техникум) в случае выполнения преподавателем дополнительного объема учебной нагрузки сверх нагрузки в рамках трудового договора (основного или по совместительству) и при наличии вакантных ставок в штатном расписании обеспечивают заключение дополнительного соглашения к трудовому договору (основному или по совместительству) на установление компенсационной выплаты за дополнительный объем работы (не более 300 академических часов в учебном году).

Учебно-методическое управление в случае отсутствия вакантных ставок в штатном расписании, а также в целях необходимости обеспечения непрерывного учебного процесса, может привлечь для оказания преподавательских услуг внештатных работников по договору гражданско-правового характера (договор на оказание преподавательских услуг).

3.6. Количество учебной нагрузки на учебный год по кафедрам и иным учебным подразделениям утверждается заместителем директора по учебной работе.

3.7. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Института устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- надбавка работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации в том числе:

- сверхурочно,
- в выходные и нерабочие праздничные дни,
- в ночное время,
- совмещении профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания,
- дополнительный объём работы,
- увеличение объёма работ по занимаемой должности,
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

4.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными

и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с Приложением к Коллективному договору Университета «Перечень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам НИЯУ МИФИ, занятым на работах с вредными условиями труда».

4.3. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе (за исключением военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, органов уголовно-исполнительной системы и органов принудительного исполнения Российской Федерации), выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) учитывается объем сведений, к которым указанные работники имеют доступ, продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений, а также иные правила выплат предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Номенклатура должностей работников, допускаемых к государственной тайне согласовывается и утверждается в соответствии с требованиями постановления Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2024 г. № 132 «Об утверждении правил допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне».

4.4. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, дополнительном объеме работы, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы. Размер доплаты и сроки её начисления устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.5. Размер выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Института устанавливается в соответствии с Коллективным договором Университета, ЛНА, принимаемыми с учетом мнения Цеховой профсоюзной организации работников ИАТЭ НИЯУ МИФИ, трудовыми договорами, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Института за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации). Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Института устанавливаются не ниже 40% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.7. К дополнительным видам работ педагогических работников относится работа по классному руководству.

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

5.1. В целях поощрения работников Института за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

5.2. Наименование выплат стимулирующего характера, размеры и условия их установления определяются Институтом самостоятельно в соответствии с «Положением о порядке установления стимулирующих

выплатах работникам института», «Положением о премировании работников института», утвержденных директором Института, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором Университета, ЛНА принимаемыми в Институте и в пределах финансового обеспечения направляемого на фонд оплаты труда.

5.3. Максимальный размер и количество выплат стимулирующего характера у одного работника не ограничен.

5.4. Условием выплат стимулирующего характера за соответствующий период является отсутствие дисциплинарных взысканий в периоде, на который назначены соответствующие выплаты по решению директора ИАТЭ НИЯУ МИФИ.

5.5. Выплаты стимулирующего характера могут назначаться всем категориям работников Института в абсолютном размере как в фиксированной сумме, так и пропорционально отработанному времени.

5.5.1. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок, не превышающий срок действия трудового договора, а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

5.5.2. Срок действия выплат стимулирующего характера устанавливается приказом Института.

5.5.3. Основанием для подготовки приказа об установлении выплат стимулирующего характера работнику Института является служебная записка руководителя структурного подразделения, обосновывающая необходимость установления выплат, согласованная с заместителем директора Института по направлению и финансово-экономическим управлением на предмет планируемого источника финансирования.

5.6 Выплаты стимулирующего характера, установленные на определенный срок, на основании приказа Института могут быть:

- продлены на новый срок;
- вновь установлены на новый срок;
- снижены (отменены) за дисциплинарное взыскание;

- отменены или уменьшены в случае ограниченности финансового обеспечения.

5.7. Снижение размера выплат стимулирующего характера работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания, осуществляется в отношении только выплат стимулирующего характера, входящих в состав заработной платы работника, которые начисляются за период, в котором к работнику применено соответствующее дисциплинарное взыскание. Размер снижения не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по решению директора Института.

5.8. Право на выплаты, объем и порядок выплат стимулирующего характера внешним совместителям определяется работодателем.

## **6. Порядок формирования штатного расписания**

6.1. Штатное расписание Института формируется в соответствии с утвержденной структурой Института в разрезе источников финансирования и утверждается ректором Университета.

6.2. Штатное расписание Института содержит наименование должностей (профессии) работников по профессиональным квалифицированным группам и квалификационным уровням, количество штатных единиц, должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Положением.

6.3 Изменения в штатное расписание Института вносятся по мере необходимости и утверждаются ректором Университета в установленном порядке.

## **7. Работа по совместительству**

7.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и работниками других работодателей (внешнее совместительство).

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

7.3. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Положение принимается с учетом мнения Цеховой профсоюзной организации работников Института и утверждается приказом директора Института.

8.2. Положение вступает в силу со дня утверждения его приказом директора Института.

8.3. Изменения и дополнения, вносимые в Положение, принимаются с учетом мнения Цеховой профсоюзной организации работников Института и утверждается приказом директора Института.

8.4. Положение принимается на неопределенный срок. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

8.5. На правоотношения, не урегулированные Положением, распространяются нормы действующего законодательства РФ, а также ЛНА.

## Лист согласования

Заместитель директора

  
\_\_\_\_\_ М.Г. Ткаченко


Заместитель директора

  
\_\_\_\_\_ Е.Г. Чуркин

Заместитель директора

  
\_\_\_\_\_ Т.А. Осипова


Главный бухгалтер

  
\_\_\_\_\_ Е.А. Третьякова

Начальник финансово-экономического управления

  
\_\_\_\_\_ Н.И. Шаргина

Начальник правового управления

  
\_\_\_\_\_ А.С. Шахринов

Начальник управления делами и кадрами

  
\_\_\_\_\_ Н.С. Баранова