

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Негосударственное образовательное
учреждение высшего
образования
«Институт экономики и
правоведения (г. Назрань)»
(ИЭиП)

ПОЛОЖЕНИЕ

г. Назрань
 об оплате труда работников НОУ ВО
 «Институт экономики и правоведения
 (г. Назрань)»

УТВЕРЖДЕНО
 Решением Ученого совета
 от « 31 » 03 20 16 г.
 протокол № 7
 Председатель Ученого совета,
 И.о. ректора _____ С.С.Холохоев



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников Негосударственного образовательного учреждения высшего образования «Институт экономики и правоведения г. Назрань)» (далее - Институт) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);
- Федеральным законом от 29.12.2012 №293-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплате труда»;
- 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 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессии рабочих»;
- 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 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- 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 дополнительного профессионального образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- 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»;

- Уставом Института.

2. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников Института формируется за счет доходов института, полученных в виде:

- средств за оказание основных и дополнительных платных образовательных услуг населению;

- грантов, представленных на безвозмездной и безвозвратной основах некоммерческими организациями, в том числе Российским фондом фундаментальных исследований, Российским гуманитарным научным фондом, Фондом научных исследований, иностранными и международными организациями в соответствии с условиями соответствующего Договора;

- средств от оказания услуг, выполнения работ на платной основе для юридических и физических лиц (хоздоговоры, контракты);

2.2. Институт в пределах сформированного фонда оплаты труда самостоятельно определяет размеры заработной платы и порядок ее выплаты для всех категорий работников без ограничения ее максимальными размерами, а также размеры доплат, надбавок, премий, социальных выплат.

2.3. Минимальный размер заработной платы работника Института, работающего на полную ставку, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Штатное расписание Института составляется ежегодно на 1 января и 1 сентября и утверждается приказом ректора.

3.1.2. Штатное расписание включает в себя все должности, численность сотрудников, должностные оклады в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, а также должностные оклады, установленные для отдельных категорий работников, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, настоящим Положением, и производимые работникам, зачисленным на штатные должности ИЭиП.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям ИЭиП, а также по отдельным научно-исследовательским темам и грантам.

3.1.3. Штатное расписание по должностям профессорско-преподавательского состава формируется по подразделениям в соответствии с организационной структурой института, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

К должностям профессорско-преподавательского состава относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

3.1.4. Размеры должностных окладов всех категорий работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с приказом ректора института.

3.1.5.. Все компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в процентах или коэффициентах, рассчитываются к должностному окладу и утверждаются приказом ректора института.

3.1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, утверждается ректором института и производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается

3.2. Стимулирующие выплаты в должностной оклад не включаются: они являются частью заработной платы преподавателя.

3.2.1. Заработная плата включает должностной оклад и стимулирующие выплаты.

3.2.2. Заработная плата в полном объеме ежемесячно выплачивается работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение учебной, учебно-методической, научно-методической, научно-исследовательской, организационно-методической, воспитательной и другой работы. Вся работа преподавателя фиксируется в Индивидуальном плане преподавателя.

3.2.3. Индивидуальный план подписывается преподавателем и утверждается заведующим кафедрой и проректором по учебной работе в начале учебного года. Выполнение Индивидуального плана является основным условием выполнения Трудового договора.

3.2.4. В конце учебного года каждый преподаватель обязан подтвердить выполнение работ по всем разделам Индивидуального плана в запланированном объеме, либо предъявить документально согласованные с заведующим кафедрой изменения, произошедшие в течение года по объективным причинам.

3.2.5. Невыполнение Индивидуального плана преподавателем без объективных причин является грубым нарушением условий Трудового договора и влечет за собой последствия в виде дальнейшего расторжения Трудового договора или удержания суммы из заработной платы за невыполненное количество часов.

3.3. Почасовая оплата труда

3.3.1. Почасовая оплата труда в институте применяется при оплате:

- за часы, проведенные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей,
- за часы педагогической работы, выполненной сверх объема, установленного планом учебной нагрузки,
- при оплате за педагогическую работу внештатных сотрудников, привлекаемых для педагогической работы в Институте.

3.3.2. Размеры почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора. Размеры почасовых ставок дифференцированы по должностям профессорско-преподавательского состава.

3.3.3. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, что не считается совместительством. Основанием для оплаты является дополнительное соглашение к трудовому договору и табель учета рабочего времени с указанием отработанных часов.

3.3.4. Основанием для оплаты услуг, оказанных на условиях почасовой оплаты внештатными сотрудниками, является договор возмездного оказания услуг, табель учета рабочего времени и/или акт о выполнении работ с указанием отработанных часов

3.4. Компенсационные выплаты

3.4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

3.4.2. В институте устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий работникам из числа профессорско-преподавательского состава в размере 150 рублей на основании действующих нормативных правовых документов.

3.4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за дополнительный объем работы по другой профессии или должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. Возложение дополнительных обязанностей на

работника допускается только с его письменного согласия и отражения в трудовом договоре. Размер доплаты устанавливается приказом ректора.

3.4.4. Доплата за выполнение дополнительного объема работы по одной и той же должности или профессии (расширение зон обслуживания, увеличения выполняемых работ (наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы. Возложение дополнительных обязанностей на работника допускается только с его письменного согласия и отражения в трудовом договоре. Размер доплаты может быть установлен до 70% заработной платы по профессии или должности, выполняемой по совмещению или по приказу ректора.

3.4.5. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по причинам, когда в соответствии с законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность). Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема выполненной работы. Работникам из числа ППС размер указанной доплаты рассчитывается исходя из стоимости академического часа, утвержденного приказом ректора на соответствующий учебный год. Выполнение дополнительных обязанностей на работника допускается только с его письменного согласия. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения. В приказе указывается причина отсутствующего работника и срок исполнения обязанностей замещающим работником.

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

3.4.7. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Стимулирующие выплаты

3.5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направленных на оплату труда работников Института.

3.5.2. Стимулирующие выплаты могут оформляться в виде надбавок и премий.

3.5.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе индивидуальной оценки работодателем в лице ректора Института каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения поставленных задач, трудовых обязанностей.

3.5.4. Осуществление выплат стимулирующего характера является правом, а не обязанностью работодателя в лице ректора Института.

3.5.5. Стимулирующие выплаты зависят от количества и качества труда работников, поступлений денежных средств от приносящей доход деятельности, плана набора обучающихся в Институт и прочих факторов, которые оказывают влияние как на сам факт выплат, так и на их размер.

3.5.6. При отсутствии или недостаточном поступлении денежных средств на оплату труда в связи с невыполнением финансового плана поступлений денежных средств от приносящей доход деятельности, плана набора обучающихся в институт и прочих факторов стимулирующие выплаты могут быть отменены приказом ректора.

3.5.7. Основанием для начисления выплат стимулирующего характера являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета и фактическое финансовое состояние Института. При отсутствии достаточных денежных средств на материальное поощрение выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться.

3.5.8. Работникам института стимулирующие выплаты выплачиваются в виде надбавок или премий:

- за высокие показатели в рейтинге (по научной и научно-методической деятельности) в соответствии с приказом ректора;
- за внедрение в образовательный процесс учебно-методических инноваций;
- за выполнение обязанностей декана факультета от 6 до 10 тысяч рублей с учетом эффективности деятельности факультета;
- за выполнение обязанностей заместителя декана факультета от 3 до 6 тысяч рублей с учетом эффективности деятельности факультета;
- за выполнение обязанностей заведующего кафедрой от 4 до 8 тысяч рублей с учетом эффективности деятельности кафедры;
- персональная ректорская надбавка, установленная приказом.

3.5.9. Стимулирующие выплаты-надбавки могут носить разовый характер или устанавливаться на определенный срок в соответствии с приказом ректора, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальный размер выплаты-надбавки не ограничен.

3.5.10. Стимулирующие выплаты-премии носят разовый характер и выплачиваются в абсолютном значении за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), указанный в приказе ректора.

3.5.11. Размер фонда выплат стимулирующего характера работников зависит от следующих показателей:

- 1) фактическое финансовое состояние института на основании данных бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета,
- 2) выполнения/перевыполнения плана по набору обучающихся, установленных для факультета,
- 3) сохранения имеющегося контингента студентов на факультете и своевременной оплаты ими образовательных услуг.

3.6. Социальные выплаты

3.6.1. Работникам в целях социальной поддержки могут выплачиваться социальные выплаты в виде материальной помощи.

3.6.2. Решение об оказании материальной помощи и о ее конкретных размерах принимает ректор.

4. Заключительные положения

4.1. Все решения по изменению и дополнению настоящего Положения принимаются ректором.

4.2. Формы, система и порядок оплаты труда могут быть изменены в зависимости от следующих условий:

- Изменения условий труда; • Изменения характера труда;
- Изменения нормативно-правовой базы;
- Недостаточность поступлений от приносящей доход деятельности.

Изменение условий оплаты труда осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ