



**Образовательная автономная некоммерческая организация
высшего образования**

«Дагестанский гуманитарный институт»

Адрес: 367000, Республика Дагестан, г. Махачкала, ул. Дахадаева, 136; ОГРН 1180571012203; ИНН 0572022227 /
КПП 057201001, тел. +7 (8722) 94-00-60, e-mail: mail@daggum.ru, контактное лицо: Магомедова З. Р.

ПРИНЯТО
решением ученого совета ДГИ
« » августа 2023 г.
Протокол №1

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ДГИ
_____ Н.Д. Бахмудкадиев
«01» сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о оплате труда работников образовательной автономной
некоммерческой организации высшего образования
«Дагестанский гуманитарный институт»

Махачкала
2023

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;

- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утвержден Распоряжением Правительства Российской Федерации №722-р от 30.04.2014г.);

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Приказ Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- Устав ДГИ;

- Коллективный договор между работниками и администрацией Института;

- Иные нормативные правовые акты в сфере оплаты труда.

1.2. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников Института включающая размеры окладов (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 (профкома работников Института).

Система оплаты труда работников Института, устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профкома работников Института.

1.3. В Институте применяется повременная система оплаты труда и

режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Настоящее Положение отражает порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств бюджета и средств, от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов (ставок), а также систематизирует и регламентирует виды доплат и надбавок, применяемых в ДГИ (в дальнейшем Институт), в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Российской Федерации, Уставом Института и положениями Коллективного договора.

1.5. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.6. Положение принимается решением Ученого совета Института по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается ректором. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

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 эффективный контракт (трудовой договор) с работником.

1.8. Институт в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок

заработной платы) всех категорий работников в порядке установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

1.9. Для подразделений, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс, но обеспечивают его выполнение и оказывают активное содействие в его проведении, применяются должности профессии, а также профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни тех видов деятельности, к которым они относятся.

2. Финансовое обеспечение оплаты труда.

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Институте осуществляется за счет следующих источников:

Субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

Целевых субсидий;

Средств от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, и средств от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Институт обеспечивает минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, за счет:

субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

целевых субсидий;

средств от приносящей доход деятельности.

2.3 Минимальный размер оплаты труда работника обеспечивается за счет указанных источников финансирования ректором и руководителями структурным подразделений, наделенных частичными полномочиями юридического лица по доверенности и правами работодателя.

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и штатное расписание

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), 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 Института.

3.2. Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности Института, размеры должностных окладов устанавливаются, в соответствии с **приложением № 1**.

Ректор имеет право установить индивидуальный размер должностного оклада работнику без ограничения его максимальными размерами.

3.3. К минимальным размерам окладов устанавливаются повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладам по квалификационным уровням соответствующих ПКГ. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

В соответствии с занимаемой должностью, профессией, повышающий

коэффициент устанавливается в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы, уровня ответственности и других критериев значимости должности или профессии;

Повышающие коэффициенты устанавливаются ректором с согласия Ученого совета.

Повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на неопределенное время.

Повышающий коэффициент к окладу по соответствующим ПКГ в Институте не применяется к должностному окладу ректора и должностным окладам работников, у которых они определяется в процентном отношении к должностному окладу ректора.

3.4. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой института, в разрезе источников финансирования и категории персонала. В штатном расписании Института указываются должности (профессии) работников, численность, оклады, повышающие коэффициенты, должностные оклады по должностям и профессиям в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором производимые работникам, зачисленным на штатные должности. Штатное расписание и все изменения к нему утверждается ректором института.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. 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.

Виды компенсационных выплат устанавливаются в Институте в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, приказах Минздравсоцразвития РФ, настоящем Положении и коллективном договоре:

доплата до минимального размера оплаты труда;

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (высокогорный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации,

доплаты за совмещение профессий (должностей),

доплаты за сверхурочную работу,

доплата за работу в ночное время,

надбавки при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

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

доплаты за работу в выходные и праздничные дни;

компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (высокогорный коэффициент), за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами включаются в трудовой договор с работником.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к окладам (должностным окладам) работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленному в трудовом договоре, без учета повышающих коэффициентов.

4.3. Все компенсационные выплаты работникам Института устанавливаются в размерах, предусмотренных Коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. Стимулирующие выплаты

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат отражен в Положении «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий)», которое является неотъемлемой частью настоящего Положения.

6. Оплата труда ректора Института, президента, проректоров (заместителей руководителя) и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата ректора Института устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, содержащими нормы

трудового права, положениями Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2012-2018 годы (утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р) и трудовым договором заключенным между ректором и Министерством образования и науки Российской Федерации.

6.2. Заработная плата проректоров (заместителей ректора) и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

6.2.1. Должностной оклад ректора Института определяется трудовым договором и составляет до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала.

Конкретная величина кратности размеров средней заработной платы основного персонала для расчета оклада ректора устанавливается учредителем (Министерство образования и науки РФ).

Перечень должностей, профессий работников учреждения, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации и относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливается Министерством образования и науки Российской Федерации. В Институте к основному персоналу относится профессорско-преподавательский состав, научные сотрудники.

6.2.2. Порядок и правила расчета средней заработной платы работников основного персонала для установления оклада ректору Института устанавливаются приказом Минздравсоцразвития РФ.

6.2.3. Должностные оклады проректоров (заместителей ректора) и главного бухгалтера Института устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора.

6.3. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру

устанавливаются в порядке, предусмотренном Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), утвержденным приказом по Институту с учетом отдельных показателей оценки их деятельности, предусмотренных учредителем и указанным положением.

6.4. Выплаты стимулирующего характера ректору Института устанавливаются с учетом результатов деятельности Института и критериев оценки эффективности работы вуза, утверждаемых Министерством образования и науки Российской Федерации.

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Работникам Института могут выплачиваться социальные выплаты:

материальная помощь;

выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию.

Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования, предусмотренного «Положением о премировании (установлении поощрительных выплат)», Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

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

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. Размеры по оплате труда устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями к следующим ПКГ и квалификационным уровням согласно **приложению №8:**

7.3. Соответствие наименований должностей и уровней оплаты труда по системе оплаты труда в рамках Единой тарифной сетки и в новой системе оплаты труда:

Библиотекарь, библиограф :

Библиотекарь, библиограф 6 разр. ЕТС – Библиотекарь, библиограф, ПКГ 3 уровня, 1 квалификационная категория;

Библиотекарь 2 кат., библиограф 2 кат. 7-8 разр. ЕТС – Библиотекарь 2 кат., библиограф 2 кат., ПКГ 3 уровня, 2 квалификационная категория;

Библиотекарь 1 кат., библиограф 1 кат. 9-10 разр. ЕТС – Библиотекарь 1 кат., библиограф 1 кат., ПКГ 3 уровня, 3 квалификационная категория;

Ведущий библиотекарь, ведущий библиограф 11 разр. ЕТС – Ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, ПКГ 3 уровня, 4 квалификационная категория;

Учебный мастер:

Учебный мастер 6-7 разр. ЕТС - Учебный мастер, ПКГ 3 уровня, 1 квалификационная категория;

Учебный мастер 8-9 разр. ЕТС – Учебный мастер 2 кат. ПКГ 3 уровня , 2 квалификационный уровень;

Учебный мастер 10-11 разр. ЕТС – Учебный мастер 1 кат. ПКГ 3 уровня, 3 квалификационный уровень.

Рабочие высокой квалификации (ВКР)

По должностям рабочих высокой квалификации 9-10 разр. ЕТС независимо от наименования должности, если к работе предъявляются требования по особой сложности и ответственности работы - ПКГ 2 уровня, 4 квалификационный уровень.

8. Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы профессорско-преподавательского состава Института.

8.1. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания профессорско-преподавательского состава.

8.1.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) Института формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и студентов и сложившейся средней ставки заработной платы ППС.

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

8.1.2. Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю.

8.1.3. Продолжительность ежегодного отпуска работников из числа ППС устанавливается отдельными постановлениями Правительства Российской Федерации.

Работники Института из числа ППС не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года. Длительный отпуск в зависимости от финансовых возможностей Института может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о возможностях оплаты такого отпуска принимает ректор по рекомендации Ученого совета.

8.1.4. Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений Института, факультетов, кафедр и др. формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени.

8.1.5. Изменения в штатное расписание ППС на текущий учебный год

вносятся на основании приказов по Институту и служебных записок с резолюцией ректора Института.

8.1.6. Размеры должностных окладов ППС устанавливаются в соответствии с **приложением №1,2.**

В должностной оклад доцента включена надбавка в размере 40% за должность доцента; в должностной оклад профессора включена надбавка в размере 60% за должность профессора.

В должностной оклад ППС включена доплата за наличие ученых степеней кандидата наук и доктора наук.

В должностной оклад ППС включена компенсация за приобретение книгоиздательской продукции.

Размер должностного оклада декана, директора филиала увеличивается на 10% - при приведенном контингенте студентов на факультете, филиале от 500 до 1000 чел.; на 15% - свыше 1000 чел.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных эффективным контрактом (трудовым договором).

8.1.7. Кроме должностного оклада работникам из числа ППС устанавливаются обязательные доплаты и надбавки, в том числе компенсационного характера, а также стимулирующие надбавки и премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, коллективным договором и настоящим Положением, а также Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), Положением о премировании (установлении поощрительных выплат), приказами по Институту.

8.1.8. Работникам из числа ППС помимо должностного оклада устанавливаются:

обязательные, компенсационные и стимулирующие выплаты и

доплаты:

- доплата за выполнение обязанностей заместителя декана в размере 35% от оклада по занимаемой должности;

Стимулирующие выплаты - в соответствии с «Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий)», принятым Ученым Советом Института с учетом мнения профкома работников Института, утвержденным ректором Института.

компенсационные выплаты - за дополнительный объем работ, связанный с совмещением профессий (расширение зоны обслуживания), за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время, за работу во вредных (в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада) и за работу с особо вредными и особо опасными условиями труда (в размере от 16 до 24 процентов от должностного оклада) - устанавливаются на основе итогов проведенной аттестации рабочих мест и другие, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за совмещение профессий для ППС производится по вакантным ставкам учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала при условии выполнения их обязанностей в течение рабочего времени.

8.2. Почасовая оплата труда

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Институтом самостоятельно и утверждаются приказом по Институту. Количество часов оплачиваемых почасно устанавливается Учебным управлением по факультетам на учебный год, размеры почасового фонда оплаты труда – Управлением экономики и финансов.

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

9. ОПЛАТА ТРУДА И ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, НАУЧНОГО, НАУЧНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ПРОЧЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА.

9.1. Штатное расписание для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, научного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего и хозяйственного персоналов Института утверждается ректором на календарный год .

9.2. Штатное расписание вышеперечисленных категорий персонала (кроме научного и научно-вспомогательного) формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов и т.п.

9.2.1. Раздел штатного расписания научного и научно-вспомогательного персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза и утверждается ректором Института в зависимости от потребности в персонале для выполнения научных программ и научной тематики, а также наличия финансирования, в пределах утвержденных смет по субсидиям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (выполнение работ), целевых субсидий и средств от приносящей доход деятельности.

9.3. В летний период на время открытия летнего оздоровительного лагеря, и по другим причинам могут вводиться сезонные штатные расписания.

9.4. Продолжительность рабочего времени для всех указанных категорий персонала устанавливается в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с положениями ТК РФ.

9.4.1. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в

размере 28 (двадцать восемь) календарных дней, за исключением должностей, для которых продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска установлена в иных размерах отдельными постановлениями Правительства Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Института.

9.4.2. Продолжительность ежегодного отпуска научно-вспомогательного, административно-управленческого и прочего обслуживающего персонала научных подразделений Института устанавливается в размере 28 (двадцать восемь) календарных дней.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для научного персонала устанавливается отдельными постановлениями Правительства Российской Федерации, а в иных размерах коллективным договором Института.

Оплата отпуска сверх 28 календарных дней производится за счет собственных средств подразделений Института (из средств, от приносящей доход деятельности).

9.5. Размеры окладов (должностных окладов) перечисленных категорий персонала устанавливаются в соответствии с **приложениями №1,3,4,4а,5,6,7.**

9.6. Изменения к штатному расписанию Института по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Институту и(или) служебных записок с резолюцией ректора (руководства Института).

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

9.8. Работники вышеуказанных категорий персонала имеют право быть зачисленными на должности ППС для проведения учебных занятий

на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

9.9. Перечисленным категориям персонала помимо должностного оклада (ставки) устанавливаются:

Стимулирующие выплаты - в соответствии с «Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)» и «Положением о премировании (установлении поощрительных выплат)», принятыми Ученым Советом Института по согласованию с профкомом работников Института, утвержденными ректором Института и объявленными приказом.

Компенсационные выплаты :

доплата за дополнительный объем работ при совмещении профессий (расширении зоны обслуживания), кроме проректоров, помощников ректора и проректоров, гл. бухгалтера Института ;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и праздничные дни;

за сверхурочную работу;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, надбавка за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны. Указанные надбавки выплачиваются на основании приказа ректора подразделений, работа в которых непосредственно связана с вышеуказанной деятельностью;

за работу во вредных (в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада) и за работу в особо вредных и особо опасных условиях труда (в размере от 16 до 24 процентов от должностного оклада) на основе итогов проведенной аттестации рабочих мест;

и другие, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

10. СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО И НЕШТАТНАЯ ОПЛАТА ТРУДА

10.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

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

Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

10.2. НЕШТАТНАЯ ОПЛАТА ТРУДА.

Для обеспечения, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, выполнения временных, в том числе сезонных

работ, Институт вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В этом случае в трудовом договоре указывается объем поручаемой работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда и не указывается должность, на которую привлекается работник.

11. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ИНСТИТУТА

11.1. Обязательные и компенсационные выплаты

11.1.1. Обязательные и компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются в размерах, определяемых действующими законодательными и нормативными актами. Указанные выплаты устанавливаются также коллективным договором, приказами ректора и настоящим Положением в размерах не менее установленных нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Размеры доплаты за работу в праздничные дни, за выполнение сверхурочных работ, за работу в ночное время - определяются ТК РФ и коллективным договором, за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) - определяются по соглашению сторон. Размеры обязательных выплат, предусмотренных работникам Института, определяются в Коллективном договоре, либо в приказе ректора Института на основании решения Ученого совета.

11.1.2. При установлении размера обязательной дополнительной выплаты (доплата за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания, за дополнительный объем работы и др.), ее размер для конкретного работника определяется руководителем структурного

подразделения. На имя ректора от руководителя структурного подразделения подается служебная записка с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) и указанием ее размера, записка предварительно визируется в Управлении экономики и финансов на предмет наличия средств, затем с разрешения ректора Управлением кадров издается приказ по Институту. При этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности должен дать свое согласие в письменном виде.

11.1.3. Доплаты за работу во вредных (опасных) и (или) особо вредных (особо опасных) условиях труда устанавливаются по итогам проведенной аттестации рабочих мест, на основании приказа по Институту и при условии наличия утвержденного Перечня подразделений и конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда. Перечисленные документы готовятся Управлением охраны труда и техники безопасности.

11.2. Стимулирующие выплаты

11.2.1. Стимулирующими выплатами в Институте являются:

Стимулирующие надбавки (доплаты), выплачиваемые в соответствии с действующим «Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок, премий)», принятым Ученым Советом Института по согласованию с профкомом работников Института, утвержденным ректором Института и объявленным приказом.

11.3. Социальные выплаты

Социальные выплаты назначаются в виде:

а) материальной помощи на основании служебной записки на имя ректора Института (руководителя структурного подразделения, наделенного частичными полномочиями юридического лица доверенности). Служебная записка согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и Управлением экономики и финансов (на предмет наличия финансовых средств). При положительной резолюции

ректора Института Управлением кадров издается приказ по институту о выплате материальной помощи работнику.

Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка (внуков), свадьба, обеспечение летнего отдыха детей (внуков), другие ситуации);

б) выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию на основании служебной записки руководителя подразделения на имя ректора с согласующей визой председателя первичной профсоюзной организации и Управления экономики и финансов (на предмет наличия финансовых средств). При наличии положительной резолюции ректора Управлением кадров издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

12.1. Институт имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

12.2. Настоящее Положение может быть изменено или отменено по согласованию с профсоюзной организацией только решением Ученого Совета института.

