

Частное образовательное учреждение
высшего образования
«Таганрогский институт управления и экономики»

Положение об оплате труда

СМК-П -2-01.19-2017

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор ТИУиЭ

С.Ю. Аваков/

2017 г.



СТАНДАРТ УЧРЕЖДЕНИЯ
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

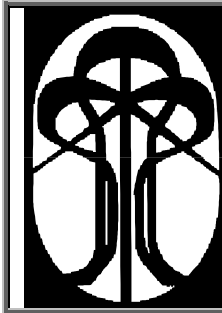
**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ЧОУ ВО «ТАГАНРОГСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»**

СМК-П – 2-01.19.2017

(новая версия)

Введено приказом ректора от _31.08.17_ г. № _114/1_

Таганрог-2017



Частное образовательное учреждение
высшего образования
«Таганрогский институт управления и экономики»

Положение об оплате труда

СМК-П -2-01.19-2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики» (далее – Институт) в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжениями Правительства Российской Федерации от 30.04.2014г. №722-р» О плане мероприятий (дорожной карте) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации», на 2015-2017 годы от 22.12.2014г., Государственной программой «Развития образования» на 2013-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 №295, Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений в актуальной редакции), Уставом Института.

1.2. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования, порядок расходования средств на оплату труда работников ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики».

1.3. Настоящее Положение вводится в целях повышения мотивации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, к качественному и эффективному труду, обеспечения материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, в выполнении плановых заданий, в творческом и ответственном отношении к труду.

1.4. Настоящее Положение распространяется на педагогических работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием Института. На лиц, с которыми заключены гражданско-правовые договоры, данное Положение не распространяется.

1.5. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Института.

1.6. Оплата труда работников Института включает в себя заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплаты и надбавки за особые условия труда; стимулирующие и поощрительные выплаты за выдающиеся результаты, наступление торжественных событий при выполнении трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

1.7. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, трудовым контрактом и нормами труда за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Заработная плата включает (ст. 129 ТК РФ) вознаграждение за выполненную работу в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты – надбавки за высокое качество выполнения работ (временные (на какой-то период), постоянные), премии и иные разовые поощрительные выплаты.

Социальные выплаты – единовременная выплата работнику в целях социальной защиты в виде материальной помощи.

Единый фонд оплаты труда (ЕФОТ) – сформированный фонд за счет средств от приносящей доход деятельности института.

Фонд стимулирующих выплат - сумма средств института, направляемая для формирования переменной части оплаты труда сотрудников из числа ППС, административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала, руководства, а также научных сотрудников.

Система целевых показателей и критериев оценки труда – совокупность целевых показателей эффективности работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), критериев оценки труда, оказывающих влияние на качество оказываемых образовательных услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности, применяемые для расчета стимулирующих доплат, определяются за предшествующие расчетные периоды по состоянию на расчетную дату на основании приказа ректора института.

Штатное расписание - организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав организации. Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям института в соответствии с Уставом.

2. Система целевых показателей и критериев оценки труда для установления стимулирующих доплат педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу

2.1 Руководителям учебных подразделений, обеспечивающих выполнение образовательной деятельности, стимулирующие доплаты устанавливаются в зависимости от реализации комплекса показателей эффективности работы.

2.2. Стимулирующая ежемесячная доплата по результатам достигнутых показателей эффективности работы не зависит от оклада и призвана повысить эффективность работы руководителей учебных подразделений (деканов и заведующих кафедрами). Размер доплаты определяется показателями эффективности и интенсивности работы руководителя.

2.2.1. Для руководителей в должности декана базовый размер стимулирующей доплаты, устанавливается приказом ректора единым для руководителей одной должности.

Интенсивность работы декана определяется величиной фактической численности обучающихся на факультете.

Размер доплаты к базовому размеру стимулирующей доплаты за интенсивность работы декана ежегодно утверждается приказом ректора.

2.2.2. Для руководителей в должности заведующего кафедрой размер стимулирующей доплаты, устанавливается приказом ректора единым для руководителей одной должности.

Интенсивность работы заведующего кафедрой определяется 100% обеспеченностью процесса реализации образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС ВО/СПО, 100% соответствием деятельности ППС требованиям ЛНА института, 100% выполнением индивидуальных планов ППС.

Размер доплаты к базовому размеру стимулирующей доплаты за интенсивность работы заведующего кафедрой ежегодно утверждается приказом ректора.

2.3. В рамках реализации показателя эффективности работы преподавателя критериями эффективности работы служат следующие показатели:

- полнота методического обеспечения;
- эффективность внеаудиторной контактной работы с обучающимися с применением дистанционных технологий в ЭИОС института;
- успеваемость по итогам предыдущего семестра.

Полнота методического обеспечения – это совокупность выполненных условий по каждой преподаваемой дисциплине:

- 1) наличие рабочей программы, разработанной с учетом федеральных государственных образовательных стандартов и стандартов института;
- 2) наличие рабочих материалов (заданий) по дисциплине;
- 3) наличие методических указаний к заданиям и контрольным работам;
- 4) ежегодная актуализация рабочей программы.

2.4. В целях реализации целевого показателя эффективности работы «Научная деятельность» критерием эффективности служит публикационная активность работников. Разовая стимулирующая доплата может быть установлена за публикации научных, научно- и учебно-методических трудов и вклад в обеспечение рейтинговых показателей деятельности вуза.

Порядок, размер и условия назначения указанной доплаты за публикации научных, научно- и учебно-методических трудов и вклад в обеспечение рейтинговых показателей деятельности вуза устанавливается приказом ректора института.

3. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. 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);
- средств, полученных от разрешенных видов предпринимательской деятельности.

3.2. 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.

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

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Должностной оклад и заработная плата профессорско-преподавательского состава

4.1.1. Должностной оклад преподавателя включает:

- **базовый должностной оклад**, установленный по региону с учетом МРОТ, умноженный на коэффициент по соответствующей квалификационной группе (преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор),
- не менее 25% из собственных средств института на научно-методическую (НМР) и научно-исследовательскую работу (НИР);
- **доплату за наличие ученой степени** (кандидат наук - 3000, доктор наук – 7000),
- **доплату за ученое звание** (доцент – 40%; профессор – 60%),

4.1.2. 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, указанной в Индивидуальном плане преподавателя. Индивидуальный план является основным условием выполнения Трудового договора. 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.

4.2. Почасовая оплата труда

4.2.1. Почасовая оплата труда в институте применяется при оплате:

- за часы, проведенные в порядке замещения отсутствующих по болезни преподавателей,
- за педагогическую работу внештатных сотрудников, привлекаемых для педагогической работы в Институте.

Размеры почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора.

4.2.2. 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.

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

4.3. Компенсационные доплаты

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

4.3.2. 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.

4.3.3. 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.

4.3.4. 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.

4.3.5. 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.

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

4.3.7. Размеры и условия осуществления компенсационных доплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.4. Стимулирующие доплаты

4.4.1. Доплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направленных на оплату труда работников Института.

4.4.2. Стимулирующие доплаты могут оформляться в виде надбавок и премий.

4.4.3. Доплаты 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.

4.4.4. Осуществление доплат стимулирующего характера является правом, а не обязанностью работодателя в лице ректора Института.

4.4.5. Стимулирующие доплаты 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 доплат, так и на их размер.

4.4.6. 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 доплаты могут быть отменены приказом ректора.

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

4.4.8. Работникам института стимулирующие доплаты выплачиваются

в виде надбавок или премий:

- за высокие показатели в рейтинге (по научной и научно-методической деятельности) в соответствии с приказом ректора;
- за публикационную активность в научной деятельности;

- за публикационную активность в методической деятельности;
 - за эффективность работы преподавателя;
 - за интенсивность работы декана;
 - за интенсивность работы заведующего кафедрой;
 - персональная ректорская надбавка, установленная приказом.
- 4.4.9. Стимулирующие доплаты (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 доплаты не ограничен.
- 4.4.10. Стимулирующие доплаты (премии) носят разовый характер и выплачиваются в абсолютном значении за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), указанный в приказе ректора.
- 4.4.11. Размер фонда доплат 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.

4.5. Социальные выплаты

- 4.5.1. Работникам в целях социальной поддержки могут выплачиваться социальные выплаты в виде материальной помощи.
- 4.5.2. Решение об оказании материальной помощи и о ее конкретных размерах принимает ректор.

5. Заключительные положения

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

5.2. 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.

5.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2017 года.