УТВЕРЖДАЮ
Ректор, д-р экон. наук, профессор
_____ С.Ю. АВАКОВ
«____» _____ 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
частного образовательного учреждения высшего образования «Таганрогский институт управления и экономики»

Введено в действие приказом от «17» 08 2025г. № 83 ОД/О

г. Таганрог, 2025

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников частного образовательного учреждения высшего образования «Таганрогский институт управления и экономики» (далее Институт, ТИУиЭ, работодатель) разработано в соответствии с:

– Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ

– Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

– Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

– Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»

– Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

– постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»

– 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»

– постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

– приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях её изменения в трудовом договоре, основаниях её изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки»

– приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № с269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального образования, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре,

основаниях её изменения и в случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»

– приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 № 195 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»

– приказом Министерства юстиции Российской Федерации от 13.07.2023 № 183 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству юстиции Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»

– иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Министерства науки и высшего образования РФ, содержащими нормы трудового права;

– Уставом и локальными нормативными актами Института.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Института, материального стимулирования, оказание материальной поддержки работникам за счет средств поступающих от оказания платных образовательных и иных услуг предусмотренных Уставом Института.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

Базовый должностной оклад – минимальный должностной оклад, ставка заработной платы работника Института, осуществляющего профессиональную деятельность по должности (профессии), относящейся к определенной профессионально-квалификационной группе, без учета персональных надбавок, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника Института, осуществляющего профессиональную деятельность по должности (профессии), относящейся к определенному квалификационному уровню соответствующей профессионально-квалификационной группы, за выполнение трудовых (должностных) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц без учета персональных надбавок, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включая должностной оклад и стимулирующие выплаты (включая персональную надбавку и иные), а также выплаты компенсационного характера.

Компенсационные выплаты – это установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами ТИУиЭ, надбавки и доплаты к должностному окладу (ставке), связанные с исполнением работниками должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие доплаты – доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работников ТИУиЭ к повышению качества и результативности труда, а также на поощрение за выполненную работу.

Персональная ректорская надбавка – доплата, устанавливаемая по решению работодателя в абсолютном выражении к должностному окладу работника, отражающаяся в том числе, но не ограничивающаяся, особым уровнем профессиональной подготовки работника, сложностью, важностью выполняемой работы, степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опытом, стажем работы.

Социальные выплаты – единовременные выплаты (пособия) или непосредственно материальная помощь работникам Института (не включаемые в заработную плату работника), а также бывшим сотрудникам Института (либо их ближайшим родственникам).

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

Фонд стимулирующих выплат – сумма средств Института, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, руководства, а также научных сотрудников.

Фонд оплаты труда (ФОТ) – фонд, сформированный на основе самофинансирования за счет оказания платных образовательных и иных услуг предусмотренных Уставом Института, а также за счет иных источников, предусмотренных действующим законодательством.

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется структура, штатный состав и численность работников Института, в том числе перечень наименований должностей (профессий), с указанием квалификаций и должностных окладов, а также возможных компенсационных выплат, предусмотренных законодательством Российской

Федерации.

1.4. Настоящее Положение вводится в целях повышения мотивации работников 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.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников занимающих должности в соответствии со штатным расписанием Института: руководителей структурных подразделений, научно-педагогических работников, административно-хозяйственный, инженерно-технический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, осуществляющий вспомогательные функции.

1.6. На лиц, с которыми заключены гражданско-правовые договоры, данное Положение не распространяется.

2.СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников, в соответствии с настоящим Положением, локальными нормативными актами ТИУиЭ, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, включает:

— должностной оклад,

— компенсационные выплаты,

— стимулирующие доплаты,

— персональные ректорские надбавки.

2.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

2.3. 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.

2.4. Системы оплаты труда работников Института устанавливаются дифференцировано для следующих категорий работников:

— работников профессорско-преподавательского состава;

— инженерно-технического персонала;

— административно-управленческого персонала;

— административно-хозяйственного персонала;

— учебно-вспомогательного персонала;

— работников, относящихся к иным, не указанным выше, категориям персонала Института.

2.5. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовой функции и объема работы, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.6. Работнику, отнесенному к любой профессиональной группе должностей, может быть установлен персональная ректорская надбавка к окладу с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональная ректорская надбавка может быть установлена на определенный период времени и фиксируется в трудовом договоре работника.

2.4. Институт в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, окладов (должностных окладов), персональных коэффициентов, окладов (должностных окладов) с учетом персонального коэффициента, компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, ставок почасовой оплаты труда (без ограничения их максимальными размерами).

3. ОБЩИЙ ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА

3.1. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.3. В соответствии с нормами трудового права Российской Федерации и настоящим Положением заработная плата каждого работника Института зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Установление каких – либо предпочтений (преимуществ, привилегий) либо ограничений прав и

возможностей работников в области оплаты труда по основаниям, не связанным с деловыми качествами, не допускается.

Работникам ТИУиЭ предоставляются общие гарантии по оплате труда, предусмотренные международными правовыми актами о труде, ст.130 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормами РФ.

3.4. Работникам могут выплачиваться надбавки стимулирующего характера за выполнение дополнительных административных и организационных обязанностей по поручению руководства.

Выплата стимулирующих надбавок осуществляются на основании приказа Ректора Института в пределах средств на оплату труда работников Института, а также средств от приносящей доход деятельности

3.5. С учетом условий труда работникам в трудовом договоре могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, с указанием наименования доплаты, размера выплаты, а также фактора, обусловливающего получение такой выплаты.

3.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда как по основным профессиям (должностям), так и по совмещаемым профессиям (должностям). Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работ.

3.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

3.10. При определении размера персональной ректорской надбавки учитываются уровень профессиональной подготовки работника, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности. Решение об установлении персональной ректорской надбавки к окладу (ставке) на определенный срок и его размере принимается Ректором Института в отношении конкретного работника с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

3.11. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц, путем

перечисления на счет Работника в банке в кассе Института наличными средствами каждые полмесяца, 20 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 5 числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц.

3.12. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата за первую половину месяца рассчитывается исходя из количества дней, отработанных работником с 1-го по 15-е число месяца. Расчетные листки направляются на электронную почту работника в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

3.13. Индексация должностных окладов (окладов) работников Института, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляется в размере и в срок, установленный действующим законодательством Российской Федерации.

3.14. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.15. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.16. Оплата труда работников Института, занятых по совместительству и/или на условиях неполного рабочего времени.

Оплата труда работников Института, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также

по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

Прием на работу по совместительству допускается до 0,5 ставки с оформлением трудового договора между работником и Институтом.

3.17. **При совмещении профессий (должностей)**, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), по соглашению сторон трудового договора устанавливается соответствующая доплата.

Совмещение оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом Ректора с указанием совмещаемой профессии (должности), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в рублях, а также срока, на который устанавливается дополнительная работа. Выполнение дополнительных обязанностей на работника допускается только с его письменного согласия.

Размер доплаты может быть установлен до 70% заработной платы по профессии или должности, выполняемой по совмещению или по приказу Ректора.

Работникам из числа профессорско-преподавательского состава размер указанной доплаты рассчитывается исходя из стоимости академического часа, утвержденного приказом Ректора на соответствующий учебный год.

3.18. **Социальные выплаты (материальная поддержка) работников Института**

Помимо заработной платы в Институте предусмотрены меры социальной поддержки, выплачиваемые в виде материальной помощи работников, порядок и условия предоставления которых определяются настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Института.

В Институте предусмотрены следующие выплаты материальной помощи:

— в связи с рождением/усыновлением (удочерением) ребенка/ установлением опеки над ребенком;

— в случае смерти работника Института (бывшего сотрудника Института) членам его семьи;

— в случае смерти близких родственников и членов семьи работника (только родители, супруги, дети (усыновители и усыновленные);в связи с тяжелым материальным положением;

— в иных случаях, предусмотренных локальными нормативными актами Института.

Материальная помощь осуществляется в пределах средств, предусмотренных на соответствующие цели в финансовом плане Института.

Размер материальной помощи по видам выплат, указанным выше, устанавливается Ректором, либо лицом, исполняющим его обязанности.

Основанием для решения о выплате материальной помощи является заявление работника или члена его семьи в случае смерти работника с приложением документов, подтверждающих возникновения права на получение материальной помощи.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа Ректора Института или уполномоченного им лица.

Финансирование материальной помощи осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности ТИУиЭ.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОЦ ТИУиЭ «ТАГАНРОГСКАЯ ШКОЛА ПРОГРЕССИВНОГО МЫШЛЕНИЯ»

4.1. Педагогическим работникам дополнительного образования устанавливается норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.2. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам дополнительного образования устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности.

4.3. Педагогическим работникам дополнительного образования, выполняющим функции классного руководителя (куратора) выплачивается денежное вознаграждение, в установленном размере за каждый класс (группу), независимо от количества обучающихся в каждом классе (группе), а также реализуемых в них образовательных программ. Размер денежного вознаграждения устанавливается приказом Ректора Института в начале учебного года.

4.4. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат за классное руководство (кураторство) или отмена классного руководства (кураторства) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества классов (групп).

4.5. Отмена выплаты за классное руководство (кураторство) допускается в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству).

4.6. В случае длительного отсутствия по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), замещающему его педагогическому работнику устанавливается соответствующая выплата за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

5.1. Педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава ежемесячно выплачивается должностной оклад за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учётом выполнения в полном объеме учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, организационной, воспитательной и другой работы, указанной в Индивидуальном плане преподавателя. Индивидуальный план является основным условием выполнения трудового договора работника.

Невыполнение Индивидуального плана преподавателем без объективных причин является грубым нарушением условий трудового договора и влечет за собой последствия в виде дальнейшего расторжения Трудового договора.

5.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, определяются в соответствии с Положением о нормах времени для расчёта объема нагрузки научно-педагогических работников и о порядке планирования педагогической нагрузки, утверждаемом приказом Ректора ежегодно.

5.3. Должностные оклады профессорско-преподавательского состава внутри каждого квалификационного уровня установлены с учетом ученой степени в соответствии с требованиями квалификационных справочников (профессиональными стандартами). По каждому из уровней приказом Ректора устанавливается размер должностного оклада профессорско-преподавательского состава.

5.4. 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 30% от базового оклада из собственных средств Института на научно-методическую (НМР) и научно-исследовательскую работу (НИР);

— доплату за наличие ученой степени;

— доплату за ученое звание (доцент – 40%; профессор – 60%) от базового оклада.

5.5. **Почасовая оплата труда**

Педагогическая работа в объеме не более 300 часов в год оформляется на условиях почасовой оплаты и оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленный приказом Ректора в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического

работника. Основанием для оплаты является дополнительное соглашение к трудовому договору и табель учета рабочего времени с указанием количества отработанных часов.

Почасовая оплата труда в Институте применяется при оплате:

— за часы, проведенные в порядке замещения отсутствующих по болезни преподавателей;

— за научное руководство аспирантами;

— работы специалистов из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью реализуемых программ, привлекаемых для педагогической работы в Институт;

— работы членов и председателей итоговых аттестационных комиссий – представителей профессиональных сообществ и работодателей;

— работы, порученной в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам работников из числа профессорско-преподавательского состава;

— работы со слушателями, получающими дополнительное образование.

Размеры почасовой оплаты труда устанавливаются приказом Ректора Института.

6. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ИНСТИТУТА

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

6.2. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее – выплаты за вредность), в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации составляет 4% оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.3. Выплаты за вредность устанавливаются дифференцированно в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда. В случае, если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, указанная выплата не производится.

6.4. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются ректором Института.

7. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ДОПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ИНСТИТУТА

7.1. К доплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника Института к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Размеры и условия осуществления доплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, Положением о нормах времени для

расчёта нагрузки научно-педагогических работников и о порядке планирования педагогической нагрузки и иными локальными актами Института.

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

7.2. Стимулирующие доплаты могут оформляться в виде надбавок, премий и персональной ректорской надбавки.

7.3. Доплаты стимулирующего характера осуществляются работодателем в лице Ректора Института на основе личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения поставленных задач, трудовых обязанностей. Осуществление доплат стимулирующего характера является правом, а не обязанностью работодателя в лице Ректора Института.

7.4. 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.

7.5. 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 приостановлены или отменены приказом Ректора.

7.6. Основанием для начисления доплат стимулирующего характера работникам Института являются представление руководителя структурного подразделения, согласованное с курирующим проректором и фактическое финансовое состояние Института.

7.7. Стимулирующие доплаты 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.

7.8. Размер фонда доплат стимулирующего характера работников зависит от фактического финансового состояния Института на основании данных бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

Условиями для назначения выплат стимулирующего характера являются:

— полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей;

— отсутствие дисциплинарных взысканий;

— отсутствие причиненного материального ущерба работодателю;

— отсутствие административных наказаний в отношении должностного лица Института.

Стимулирующие выплаты могут быть отменены, приостановлены, уменьшены в результате несоответствия работника, нарушения им требований, критерий, условий, предусмотренных настоящим Положением.

8. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ОТНОСЯЩИМСЯ К ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом эффективности труда ППС Института в соответствующем периоде и определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности труда.

8.2. Педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, стимулирующие доплаты устанавливаются в зависимости от реализации комплекса показателей эффективности работы за прошедший учебный год, на основании представлений ответственных лиц (проректора по учебной работе, проректора по науке, помощника Ректора по воспитательной работе, директора ЦПКиПК) за перевыполнение норм, установленных в ежегодных Индивидуальном плане преподавателя и Плане куратора, а именно за:

— учебно-методическую деятельность *(Положение о нормах времени для расчёта нагрузки научно-педагогических работников и о порядке планирования педагогической нагрузки)*;

— научную деятельность *(Положение о рейтинговой оценке, порядке и условиях применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности научной деятельности научно-педагогических работников в ТИУиЭ)*;

— кураторство-наставничество *(Положение о кураторе-наставнике учебной группы)*;

— профориентационную работу *(Положение о нормах времени для расчёта нагрузки научно-педагогических работников и о порядке планирования педагогической нагрузки)*.

8.3. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на определенный срок, без срока ограничения и единовременно. Размер и срок действия стимулирующей доплаты по результатам достигнутых показателей эффективности работы ежегодно утверждается приказом Ректора.

8.4. Стимулирующая ежемесячная доплата по результатам достигнутых показателей эффективности работы не зависит от оклада и призвана повысить эффективность работы педагогического работника. Размер доплаты определяется показателями эффективности и интенсивности работы преподавателя.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Все решения по изменению и дополнению настоящего Положения принимаются Ректором.

9.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2025 года.

РАЗРАБОТАНО:
Начальником Службы правового и кадрового обеспечения _____/Гаркуша И.В./_____

СОГЛАСОВАНО:
Главный бухгалтер _____/Корженко Е.В./_____

Проректор по стратегическому развитию _____/Аваков Ю.С./_____