НОЧУ ВО "ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА "ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА

Подписано цифровой подписью: НОЧУ ВО "ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА "ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА
Дата: 2021.06.30 11:48:15 +03'00'

УТВЕРЖДЕНО

На общем собрании (конференции) коллектива педагогических работников, научных работников, представителей других категорий работников и обучающихся Некоммерческого образовательного частного учреждения высшего образования «Гуманитарный институт имени П.А. Столыпина»

_____

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
НЕКОММЕРЧЕСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЧАСТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГУМАНИТАРНЫЙ ИНСТИТУТ
ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА»

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников Некоммерческого образовательного частного учреждения высшего образования «Гуманитарный институт имени П.А.Столыпина»

г. Москва
2021г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Некоммерческого образовательного частного учреждения высшего образования «Гуманитарный институт имени П.А. Столыпина» (далее институт) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597, Постановлением Правительства Российской Федерации «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» № 583 от 05.08.2008г., распоряжением Правительства Российской Федерации «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» № 2190-р от 26.11.2012г., Устава НОЧУ ВО «Гуманитарный институт имени П.А. Столыпина»,

1.2 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников НОЧУ ВО «Гуманитарный институт имени П.А. Столыпина». Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда не запрещенных законодательством РФ, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада~~)~~ работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, установленные на период выполнения работником трудовых функций, обязательны для включения в трудовой договор.

1.4. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) всех категорий работников, а также размеры выплат стимулирующего характера.

1.5. Система оплаты труда работников Института, включает в себя ~~оклад~~ы (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в т.ч. установленные законодательством Российской Федерации.

1.6. Не входят в систему оплаты труда работников Института материальная помощь, ссуды, авторские вознаграждения, страховые выплаты и выплаты по договорам гражданско-правового характера, выплаты работникам из сумм грантов российских, международных и иностранных организаций, включенных в перечни в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 485 от 28.06.2008г. и Постановлением Правительства РФ № 602 от 15.07.2009г.

1.7. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:

а) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

г) мнения представительного органа работников (в том числе профсоюзного комитета).

1.8. 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, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. В Институте установлены следующие категории работников:

- профессорско-преподавательский состав;
- педагогические работники; - научные работники;
- административно-управленческий персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- прочий обслуживающий персонал.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Объем средств на оплату труда работников Института формируется на один календарный год из следующих источников:

- средства субсидии учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ) и субсидии на иные цели;
- средства, полученные от ведения приносящей доход деятельности;
- средства от оказания платных образовательных услуг в рамках основных образовательных программ;
- средства от оказания дополнительных платных образовательных услуг;
- средства от других видов деятельности согласно Уставу Института
- целевые средства, предусматривающие оплату труда;
- средства от добровольных пожертвований и целевых взносов юридических и физических лиц.

2.2 Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и предельными размерами не ограничивается.

2.3. Фонд оплаты труда, формируемый в Институте, включает в себя средства для выплаты окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов)-устанавливаются приказом ректора с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В оклады по должностям педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В установленные на день вступления в силу указанного Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

2.5. Размеры должностных окладов устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням и подуровням, 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 Университета.

Размеры окладов педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников устанавливаются в зависимости от должности, наличия ученой степени, места работы конкретного работника (субъекта Российской Федерации).

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

2.6. Для отдельных должностей ректор вправе с учетом сложности и объема выполняемой работы установить повышающий коэффициент к окладу. Размер оклада с учетом повышающего коэффициента округляется до сотен рублей в сторону увеличения.

2.7. Для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников с высоким авторитетом в международных научных сообществах, заслуженных научных деятелей международного уровня, уникальных специалистов, ректор вправе устанавливать индивидуальные оклады, отличающиеся от уровня оклада по соответствующей должности по штатному расписанию.

2.8. Соотношение средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации должно

соответствовать соотношению, установленному «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

2.9. Работникам Института в соответствии с действующим трудовым законодательством гарантируются компенсации в следующих случаях:

- за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- другие компенсационные выплаты, предусмотренные ст. 165 ТК РФ, которые работникам производятся при направлении в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность, при исполнении государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в некоторых случаях прекращения трудового договора, в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

2.10 Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных сторонами трудовым договором. При установлении лицам работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы.

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

Выплаты стимулирующего характера

2.12 В целях поощрения работников в Институте устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации.

В соответствии с объемом и качеством предоставляемых образовательных услуг, объемом и качеством выполнения работ, а также результатами научной и иной деятельности подразделениям Института могут выделяться средства, направляемые на стимулирующие выплаты работникам. Объём выделяемых средств для каждого подразделения определяется Ректором.

2.13 В Институте устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и сложность выполняемых работ;
- за качество работ и высокие результаты работы;
- премии.

2.14. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и сложность выполняемых работ устанавливаются за:

- увеличение объема работы по основной должности;
- выполнение дополнительного объема работы, не связанной с основными должностными обязанностями;
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на период отпуска, командировок и т.п. без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151, 60.2 ТК РФ);
- использование инновационных методов работы;
- выполнение работ, требующих особых компетенций и высокой квалификации;
- сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий.

2.15. Выплаты стимулирующего характера за качество работ и высокие результаты работы могут выплачиваться:

- за достижение высоких результатов в работе (научной, образовательной и других видах деятельности);
- за высокие показатели эффективности деятельности работника, в том числе рассчитанные в соответствии с ключевыми показателями эффективности и определенные в рамках эффективного контракта с работником;
- за другие показатели и результаты работ, определяемые Ректором

2.16. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и др. процессах управления Институтом, обеспечением безопасности, при соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в институте, пожарной безопасности и других процессах;
- показатели проводимых в Институте рейтинговых оценок качества образовательной, научной и иной деятельности подразделений Института;
- внедрение инновационных процессов, новых методов и технологий в учебный, научный и иной процесс, эксплуатационно-инженерное, хозяйственное обслуживание и административное управление Института, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности, бухгалтерский учет, кадровое и административное делопроизводство;
- выполнение или перевыполнение установленных эффективным контрактом ключевых показателей эффективности деятельности работника;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к выполнению индикаторов и повышению показателей эффективности деятельности Института.

2.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах или в процентном отношении к окладам (должностным окладам) - по соответствующим

квалификационным уровням и подуровням профессионально-квалификационных групп по представлению руководителя структурного подразделения в пределах установленного фонда оплаты труда данного подразделения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям подразделений устанавливаются Ректором.

2.18. Все выплаты стимулирующего и компенсационного характера осуществляются на основании приказа Ректора

2.19. Выплаты стимулирующего характера, кроме педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, устанавливаются не более чем на один финансовый год (с 1 января по 31 декабря).

2.20. Выплаты стимулирующего характера педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава устанавливаются не более чем на один учебный год (с 1 сентября по 31 августа).

2.21. В случае прекращения оснований для установления стимулирующей выплаты, в том числе изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, по результатам аттестации, уменьшения объема работ (функциональных обязанностей) работника, а также в случае некачественного или несвоевременного выполнения работником порученной основной и (или) дополнительной работы и др., стимулирующая выплата может быть уменьшена или отменена.

2.22. Для уменьшения или отмены установленной работнику выплаты стимулирующего характера, руководитель структурного подразделения должен представить служебную записку на имя Ректора с обоснованием причин прекращения оснований для установления стимулирующей выплаты с указанием даты уменьшения или отмены соответствующей выплаты, завизированную начальником административно-правового управления, начальником финансово-экономического управления и начальником управления кадров и социальной политики. Отдел кадров уведомляет работника об изменении условий трудового договора через два месяца и оформляет соответствующее дополнительное соглашение с работником.

Действие стимулирующих выплат прекращается при переводе работника на иную должность и (или) в другое подразделение, а также при изменении системы оплаты труда, организационных и (или) технологических условий труда. Новые стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, определенном настоящим Положением.

2.23. Премия является разовой поощрительной выплатой. В Институте устанавливаются следующие виды премий.

2.23.1. За достижения в работе, в том числе:

- качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) работ и

заданий руководства Института (структурного подразделения);

- оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной Института;
- прочие достижения в работе.

2.23.2. Праздничные и юбилейные, а именно к юбилеям (50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 лет и далее + 5 лет), – по представлению руководителя структурного подразделения;

2.23.3 Премии по итогам работы Института в целом (квартальные, полугодовые и т.п.).

Помимо перечисленных, могут применяться и другие основания для установления работникам премий.

2.24. Условием премирования работников является выполнение всех должностных обязанностей при отсутствии дисциплинарных взысканий.

2.25. В соответствии с настоящим Положением размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от наличия средств на оплату труда, денежных средств, выделенных из бюджета Российской Федерации, средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

Оплата труда ректора Института, президента, проректоров, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера института состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад ректора и президента института, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Учредителем Института.

3.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора Института.

3.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера для проректоров и главного бухгалтера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Оплата труда Профессорско-преподавательского состава

4.1. Оплата труда работника, замещающего должность, отнесенную к профессорско-преподавательскому составу, за исключением декана факультета, устанавливается исходя из следующих положений:

4.1.1. Оклад работника, замещающего должность, отнесенную к профессорско-преподавательскому составу за полную ставку рабочего времени устанавливается за выполнение

общего объёма педагогической нагрузки (учебной и внеучебной) в соответствии с должностными обязанностями, включающими учебную, учебно-методическую, научную, организационную и воспитательную работу.

Общий объём педагогической нагрузки за ставку рабочего времени штатного преподавателя рассчитывается исходя из 36-ти часовой рабочей недели, независимо от занимаемой должности, наличия ученой степени и/или ученого звания.

Объем учебной нагрузки штатного преподавателя кафедры за ставку рабочего времени не может быть менее 450 часов и более 900 часов в расчёте на учебный год.

Оплата труда преподавателя, работающего на неполную ставку или на условиях совместительства, исчисляется пропорционально занимаемой им доли ставки, которая может быть кратна 0,1 или 0,25 соответствующей полной ставки.

4.1.2. Почасовая оплата труда преподавателя применяется только при выполнении им учебной нагрузки и не может быть более 300 часов в течение одного учебного года.

Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение, все изменения и дополнения к нему являются приложением к коллективному договору и вступают в силу в порядке, установленном для заключения (изменения) коллективного договора.

5.2. Настоящее Положение вступает в действие с 25.06.2021г.

5.3. С момента введения в действие настоящего Положения локальные нормативные акты Института, регулирующие оплату труда работников Института, применяются в части, не противоречащей настоящему Положению.