

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МАОУ ДПО ИПК



Т.А.Иванова

«03» мая 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор МАОУ ДПО ИПК



Н.А.Позднякова

«03» мая 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**«Об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Институт повышения квалификации»
(новая редакция)**

Принято решением общего собрания
работников МАОУ ДПО ИПК

Протокол № 01 от 03 мая 2023 г.

г. Новокузнецк
2023

1. Общие положения

1.1. Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации» (далее – Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Кемеровской области, на основании Постановления администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 № 143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования», утвердившего примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Новокузнецкого городского округа приложением № 1 к указанному Постановлению (далее по тексту – ППОТ НГО), с соблюдением требований устава и иных локальных нормативных актов муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано для точности и правильности начисления заработной платы работникам Учреждения, характеристики особенностей, связанных с условиями оплаты труда, а также обеспечения гарантий по оплате труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) согласования с выборным профсоюзным органом Учреждения.

1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее – условия оплаты труда) включают размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты: стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение, заключаемые между работодателем и работниками.

1.5. Объем бюджетных ассигнований на субсидии для оплаты труда работников Учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного в Российской Федерации.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда Учреждения.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Новокузнецкого городского округа, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников Учреждения, а также централизованный фонд.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

2.3.1. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, а также выплаты компенсационного характера.

2.3.2. Виды выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления работникам Учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата, определяются настоящим Положением.

2.3.3. Руководитель Учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает распределение базового фонда оплаты труда между категориями работников, установленное муниципальными правовыми актами администрации города Новокузнецка.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением «О стимулировании работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации», согласованного с выборным профсоюзным органом Учреждения (далее – Положение о стимулировании работников), предварительно рассмотренного и принятого на ученом совете Учреждения.

2.5. Доля централизованного фонда определяется учредителем в процентном соотношении от фонда оплаты труда Учреждения.

3. Порядок начисления заработной платы и установления окладов

3.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), образующий новый должностной оклад работника Учреждения;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

3.2. Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

3.3. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})) + \text{КВ} + \text{СВ},$$

где:

ЗП – заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1}),$$

где:

О – минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени, почетного звания;

К4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ – выплаты компенсационного характера работнику, руб.;

СВ – стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.3.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

3.3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается работодателем по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику работодателем в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

3.4. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам Учреждения в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к ППОТ НГО);

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере дополнительного профессионального образования (приложение № 6 к ППОТ НГО);

- профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 7 к ППОТ НГО);

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 8 к ППОТ НГО);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 10 к ППОТ НГО).

В свою очередь, каждая профессионально-квалификационная группа делится на профессионально-квалификационные группы и уровни.

3.5. Допускается установление окладов медицинских, библиотечных и иных работников, не предусмотренных вышеуказанными приложениями, применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы с включением их в положение об оплате труда учреждения.

3.6. Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов, имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – производится увеличение размера оклада на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

3.6.1. В случае если работник имеет два и более почетных званий, увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

3.6.2. Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке за наличие ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 4 к ППОТ НГО, применяется к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

3.6.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания и суммируется с его окладом.

3.6.4. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.7. В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

3.8. В случае если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежат увеличению одновременно по нескольким повышающим коэффициентам: за специфику работы Учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы Учреждения, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.9. Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования решения о выдаче диплома;

- при присвоении ученого звания – со дня предоставления в отдел кадров Учреждения соответствующих документов;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 6 к настоящему Положению, – со дня присвоения, награждения.

3.10. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается ректором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.10.1. Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

3.10.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на квартал в размере до 2.

3.10.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается ректором в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

3.10.4. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающих коэффициентов К2, К3) на данный коэффициент.

3.10.5. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В случае выполнения работником должностных обязанностей менее чем на 1 ставку размер персонального повышающего коэффициента устанавливается пропорционально установленной нагрузке

3.11. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда учреждения (для ректора) – с момента изменения;

- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

4.1. Оплата труда педагогических работников Учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется исходя из устанавливаемой педагогической нагрузки.

4.2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})),$$

где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, руб.;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К2 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 – персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

Н ч – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, часов.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, ее размер корректируется на повышающий коэффициент.

4.3. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Ректор Учреждения, в пределах имеющихся у Учреждения средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате Учреждения.

Указанные лица привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для оплаты оказанных услуг применяются условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании, установленные приложением № 11 ППОТ НГО.

5.2. Размеры почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава Учреждения устанавливаются путем деления должностного оклада на количество часов учебной нагрузки, установленной Учреждением.

Учебная нагрузка устанавливается Учреждением самостоятельно, зависит от квалификации работника и профиля кафедры и составляет не более 800 часов в учебном году.

5.3. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

5.4. В размеры часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения составляет 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Учреждения.

6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах.

6.4. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, для преподавателей Учреждения – не более 800 часов в учебный год.

6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, в том числе ректора Учреждения, проректоров и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

7. Порядок определения уровня образования

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.2. Требования к уровню образования работников Учреждения при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

7.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

7.5. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

7.6. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

7.7. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения в порядке исключения

могут быть назначены ректором на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8. Виды выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления

8.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

8.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.4.1. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

8.4.2. Перечень работ и должностей с вредными и опасными условиями труда определяется в соответствии с действующим законодательством по результатам специальной оценки условий труда и утверждается приказом ректора Учреждения.

8.5. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

8.6. Согласно Постановлению Совета Министров СССР, Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 01.08.1989 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории гг. Воркуты и Инты», устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

8.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в

ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производится в следующих размерах:

8.7.1. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы.

8.7.2. Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.7.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области.

Доплата за работу в ночное время составляет 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

8.7.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.8. Выплаты компенсационного характера за ненормированный рабочий день и непрерывной стаж работы водителям Учреждения производится ежемесячно в следующих размерах:

- за ненормированный рабочий день – 50 % от оклада (должностного оклада);
- за непрерывный стаж работы водителем от 10 до 15 лет – до 10 % от оклада (должностного оклада);
- за непрерывный стаж работы водителем свыше 15 лет – до 25 % от оклада (должностного оклада).

Конкретный размер выплат устанавливается приказом ректора Учреждения.

8.9. При фактически начисленной заработной плате менее одного МРОТ работнику, полностью отработавшему за отчетный период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается специальная доплата до величины 1 (одного) МРОТ в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации.

8.10. Перечень, размеры и сроки установления выплат компенсационного характера руководителям структурных подразделений, проректорам, главному бухгалтеру за руководство данными подразделениями устанавливаются приказом ректора Учреждения.

8.11. Перечень, размеры и сроки установления выплат компенсационного характера ректору Учреждения устанавливаются правовым актом Комитета образования и науки администрации города Новокузнецка.

9. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

9.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Размер должностного оклада ректора устанавливается учредителем Учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом Учредителя Учреждения.

Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются ректором на 10–30 процентов ниже должностного оклада ректора без учета его персонального повышающего коэффициента.

9.3. К должностным окладам ректора, проректоров и главного бухгалтера может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

9.3.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

9.3.2. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.

9.3.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для ректора учредителем, для проректоров и главного бухгалтера – ректором Учреждения.

9.3.4. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.3.5. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу ректора определяется учредителем.

9.3.6. Размер персонального повышающего коэффициента проректорам и главному бухгалтеру устанавливает ректор в отношении каждого работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения или иным представительным органом (представителем) работников Учреждения.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу ректора, проректоров, главного бухгалтера включаются в трудовой договор.

9.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются ректору, проректорам, главному бухгалтеру в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды выплат компенсационного характера, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с настоящим Положением.

9.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ректору применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности Учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности Учреждения и работы ректора.

9.6. Выплаты стимулирующего характера проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются применительно к установленным в Учреждении показателям эффективности деятельности структурных подразделений, находящихся в их подчинении, и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности структурных подразделений и работы проректоров, главного бухгалтера.

9.7. Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения (структурных подразделений учреждения) и ректора (проректоров, главного бухгалтера) предусматриваются в трудовом договоре.

9.8. В установленном учредителем порядке в Учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения (но не более 3 процентов) на выплаты стимулирующего характера ректору Учреждения.

9.8.1. Размер централизуемых средств в Учреждении устанавливается учредителем Учреждения.

9.8.2. Неиспользованные средства централизованного фонда Учреждения передаются в распоряжение Учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера его работникам.

9.9. Учредитель Учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора Учреждения, проректоров и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы ректора и работников Учреждения учредитель в отношении ректора Учреждения, ректор Учреждения в отношении проректоров и главного бухгалтера устанавливают по согласованию: в отношении ректора – с Новокузнецкой городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении проректоров и главного бухгалтера – с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом (представителем) работников Учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превышает установленные соотношения.

10. Заключительные положения


10.1. Штатное расписание Учреждения утверждается ректором в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников Учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

10.2. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

10.3. Настоящее Положение, а также все изменения и дополнения к нему принимаются на Общем собрании работников Учреждения, согласуются с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения и вступают в силу с момента утверждения ректором.

СОГЛАСОВАНО:

Юрисконсульт


В.В.Рюмин
« 05 » 05 2023 г.