Представитель работодателя:

Ректор НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ

В.А.Косяков

«29» декабря 2017 г.

МП

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Агабекян Раиса Левоновна
Должность: ректор
Дата подписания: 01.12.2021 15:24:38
Уникальный программный ключ:
4237c7a159fe1bb25f14fcd3f97f1f15c4dbaa123ff774747307b9b9fbcbe

От работников:

И.Н.Голуб

«29» декабря 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ» (г. Краснодар) (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 г. № 583 «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», Трудовым кодексом Российской Федерации, другими Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Академии.

1.2. Данное Положение вступает в действие 01 января 2018 года и действует до момента начала действия вновь принятого Положения.

1.3. Положение регулирует порядок и правила условия труда работников Академии, систематизирует и регламентирует виды и формы оплаты труда.

1.4. Месячная заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

1.5. Основные понятия и определения:
-***заработная плата*** (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера и иные поощрительные выплаты);

-***оклад*** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат;
-***совмещение профессий*** (должностей) – выполнение работником с его согласия наряду с основной работой обусловленной трудовым договором дополнительной работы по другой, вакантной должности или профессии в течении установленной законодательством продолжительности рабочего дня (смены);

-***совместительство*** – выполнение работы помимо своей основной, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Продолжительность работы по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1.1. **Должностной оклад** работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда для трудоспособного населения согласно соглашению трех сторон: правительства субъекта Российской Федерации, объединения профсоюзов и объединения работодателей (союза промышленников и предпринимателей).

2.1.2. **Заработная плата** работников включает в себя должностной оклад, почасовую оплату, надбавки и выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.3. Начисление стимулирующих и компенсационных выплат осуществляется к должностному окладу.

2.1.4. Размеры должностных окладов и размеры компенсационных и стимулирующих выплат работникам Академии устанавливаются приказом президента и (или) ректора Академии на основании данного Положения.

2.1.5. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления, как правило, на счет в банк или в кассе Академии. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

2.1.6. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца – 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате

2.1.7. Удержания из заработной платы Работника производится только в случаях и пределах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.1.8.Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

2.1.9.Справки о размере заработной платы, начисленных и удержанных из нее выдаются только лично работнику.

2.1.10. Оплата отпуска Работника производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.1.8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы)за каждый час работы в ночное время.

2.1.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, 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.

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

2.1.13. Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой на условиях совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.1.14. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.15. Заработная плата работников производится в порядке, определенном статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации

2.2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.2.1. Академия в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), но не менее МРОТ, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, компенсаций и других мер материального стимулирования без ограничения их материальными размерами.

2.2.2.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются президентом и ректором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.3. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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"

2.2.4. Минимальные размеры окладов работников из числа ППС устанавливаются на основе минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом субъекта РФ.

2.2.5.Объем преподавательской работы работника из числа профессорско-преподавательского состава на ставку не может превышать 900 часов в учебном году.

2.2.6. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

2.2.7. Объем работы преподавателей факультета среднего профессионального образования на ставку не м ожжет превышать 720 часов в учебном году.

Размер ставок почасовой оплаты труда устанавливается президентом и ректором Академии.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцазвития РФ от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

3.2. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться к должностным окладам работников в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.3.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются в виде:

3.3.1. доплат и надбавок за дополнительный объем работ, в том числе за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.3.2. доплат за совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться только штатным работникам в соответствии с данным Положением.

4.1.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютных размерах.

4.2. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ НАДБАВКИ

4.2.1. За интенсивность труда и высокие результаты работы в педагогической и научно-исследовательской деятельности, за воспитательную работу Работодатель может назначать персональные надбавки ППС и преподавателям факультета среднего профессионального образования по следующим основаниям:

Перечень персональных надбавок за высокие результаты научно-исследовательской (художественно-творческой) работы штатных НПР:

№	Показатели
1.	Защита докторской диссертации преподавателем кафедры
2.	Защита кандидатской диссертации преподавателем кафедры
3.	Защита докторских диссертаций под руководством преподавателя кафедры (по данным проректора по научной работе)
4.	Защита кандидатских диссертаций под руководством преподавателя кафедры (по данным проректора по научной работе)
5.	Издание монографии (автор) по профилю научного направления кафедры:
	- в зарубежных издательствах
	- в центральных издательствах
	- в региональных издательствах
6.	Персональная выставка преподавателя Академии:
	- за рубежом
	- в г. Москва и г. Санкт-Петербург

	- региональная
7.	Глава в монографии, учебнике, учебном пособии по профилю научного направления кафедры:
	- в зарубежных издательствах
	- в российских издательствах
8.	Участие в выставке работ:
	- за рубежом
	- в России
9.	Издание учебника, учебного пособия
	- в зарубежных издательствах
	- в центральных издательствах
	- в региональных издательствах, вузовских издательствах
10.	Опубликование статей в рецензируемых журналах (не менее 5 стр.):
	- в научных журналах, включенных в Российский научный индекс цитирования (РИНЦ)
	- в научных журналах мира, индексируемых в базе данных Scopus (каждая статья на иностранном языке)
	- в научных журналах мира, индексируемых в базе данных Web of Science (каждая статья на иностранном языке), в Российских научных журналах, включаемых в перечень ВАК
11.	Издание публикаций, подготовленных в соавторстве с зарубежными учеными дальнего зарубежья
12.	Получение свидетельств на объекты интеллектуальной собственности:
	- патент на полезную модель (программное средство)
	- патент на изобретение
	- свидетельство на базы данных
	- свидетельство на программы ЭВМ
13.	Руководство НИРС:
	Участие студентов в международных, всероссийских, межвузовских конференциях, олимпиадах, выставочных проектах, фестивалях, конкурсах (не менее 10-ти человек в год)
	- участие студентов во внутривузовских конференциях (не менее 5-ти человек в год)
	- подготовка победителей международных, всероссийских, межвузовских олимпиад, выставочных проектах, конкурсов (за одного студента-победителя)
	- опубликование статьи преподавателя совместно со студентами
	- опубликование статьи студентом под руководством преподавателя
14.	Участие в международных конференциях с публикацией тезисов выступления не менее 3 стр. (одно участие в год)
15.	Победа в региональных конкурсах научных работ
16.	Издание учебно-методического пособия с присвоением международным индексом ISBN, кодом ББК

Примечание:

- Надбавки, указанные в настоящем перечне, могут устанавливаться ректором Академии штатным НПР; размер надбавок, доплат и иных выплат определяется ректором Академии каждому работнику индивидуально и могут пересматриваться **ежегодно.**

- При опубликовании научных и учебно-методических трудов в соавторстве надбавки, указанные в настоящем перченее, распределяются пропорционально вкладу каждого автора.

Перечень персональных стимулирующих, компенсационных и иных надбавках:

№	Показатели
1.	За качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Академии
2.	Надбавка (доплата) за интенсивность работы проректора, декана

3.	Надбавка (доплата) за интенсивность работы заведующего кафедрой
4.	Руководителя научно-учебной лабораторией, творческой мастерской
5.	Поощрительная надбавка (выплата) в связи с юбилейными датами в Академии
6.	За выполнение сверхплановых заданий по поручению руководства Академии
7.	Интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов
8.	Интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов
9.	Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных технологий и инновационных и (или) иных авторских программ в образовании
10.	Внедрение и использование новых технических средств в учебном процессе
11.	Многолетнюю и безупречную работу в Академии: свыше 5 лет свыше 10 лет
12.	За педагогическое мастерство и профессиональную культуру
13.	Иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг обязанностей работника
14.	Организационно-педагогическое сопровождение обучающихся (назначается соразмерно педагогической нагрузки) **ВО**
15.	Руководство группой специалистов, участвующих в реализации образовательных программ (назначается соразмерно педагогической нагрузки **профессорам)**
16.	Разработка программно - методического, научно-методического обеспечения реализации программ (назначается соразмерно педагогической нагрузки **доцентам)**
17.	Разработка программно - методического, научно-методического обеспечения реализации программ (назначается соразмерно педагогической нагрузки **старшим преподавателям ВО и преподавателям ВО)**
18.	Разработка программно - методического, научно-методического обеспечения реализации программ (назначается соразмерно педагогической нагрузки **преподавателям СПО)**
19.	Разработка научно-методического обеспечения реализации программ (назначается соразмерно педагогической нагрузки **профессорам**)
20.	Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы, **преподавателям СПО с ученой степенью** (назначается соразмерно педагогической нагрузки)
21.	Надбавка за руководство научной работой студентов (назначается профессорам, кандидатам наук, доцентам соразмерно их педагогической нагрузки)
22.	Надбавка за заведывание специализированным кабинетом, научной или учебной лабораторией, мастерской
23.	За добросовестное и ответственное выполнение должностных обязанностей
24.	Интенсивность работы в период к новому учебному году
25.	Иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера

Примечание:

- Надбавки, указанные в настоящем перечне, могут устанавливаться президентом и (или) ректором Академии штатным НПР; размер надбавок, доплат и иных выплат определяется президентов и (или) ректором Академии каждому работнику индивидуально и могут пересматриваться **ежегодно.**
- В случае коллективного труда надбавка (доплата) распределяется между преподавателями пропорционально их вкладу.
- Электронные обучающие комплексы должны быть рекомендованы для внедрения в учебный процесс НМС Академии, по оценке уровня программно-методического обеспечения образовательных программ на основе новейших информационных технологий и зарегистрированы в фонде электронной библиотеки ИМСИТ.
- Надбавка в п. 11 устанавливаются и пересматриваются ежегодно по состоянию на 01 октября.

Снятие надбавок:
- Нарушение трудовой, производственной и исполнительной дисциплины штатными сотрудниками, зафиксированное в приказах Академии или в распоряжениях по деканату.
- Несвоевременная и/или некачественная подготовка плановой, отчетной и учебно-методической документации.
- Наличие нарушений в оформлении учебно-методической, организационно-распорядительной документации.

Перечень компенсационных надбавок к окладам ППС:

№	Надбавка компенсационного характера	Руб. в месяц
1	Ученая степень доктор наук	7 000=
2	Ученая степень – кандидат наук	3 000=
3	Ученое звание профессор	5 472=
4	Ученое звание доцента	3 344=

4.3.2. Надбавки, указанные в настоящих перечнях, могут устанавливаться президентом и ректором Академии штатным работникам. Размер надбавок определяется президентом и ректором Академии каждому работнику индивидуально, и могут пересматриваться ежегодно. Перечень надбавок, доплат и иных выплат может изменяться с предварительным уведомлением работников не менее чем за 2 месяца.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.