



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Кумертауский филиал
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Оренбургский государственный филиал»
(Кумертауский филиал ОГУ)

ПОЛОЖЕНИЕ

№ 735-юр

г. Кумертау

УТВЕРЖДЕНО

Решением ученого совета
от «29» августа 2023 г.

протокол № 36

Председатель ученого совета
директор _____ Т.В. Сазонова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от «30» августа 2023г.
№ 159

Согласовано

Председатель профбюро работников
филиала _____ С.Н. Козак

« 29 » 08 2023г.

По оплате труда работников Кумертауского филиала
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Оренбургский государственный филиал»

1. Общие положения

1.1. Положение по оплате труда работников Кумертауского филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный филиал» (далее - Филиал) регламентирует источники и правила формирования фонда оплаты труда, систему оплаты труда всех категорий работников филиала, порядок установления окладов (должностных окладов), порядок установления и перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам филиала, порядок выплаты материальной помощи работникам и их близким родственникам.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных, казенных 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», иными нормативными правовыми актами федеральных государственных учреждений, иными нормативными правовыми актами, уставом ОГУ, коллективным договором ОГУ и иными локальными нормативными актами филиала.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие 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, премии и иные поощрительные выплаты);

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Формирование фонда оплаты труда, система оплаты труда работников филиала

2.1 Объем средств на оплату труда работников филиала формируется на календарный год, исходя из объемов средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

2.2 Филиал в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов) всех категорий работников (без ограничения их максимальными размерами).

2.3 Заработная плата работнику устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей в филиале системой оплаты труда на основании утвержденного ректором штатного расписания.

Условия оплаты труда - размер оклада (должностного оклада), размер надбавок компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4 Оплата труда работников, работающих в филиале по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.5 Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с 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», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным приказом ректора филиала в зависимости от реализуемых образовательных программ и уровня квалификации педагогического работника.

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

2.7 Система оплаты труда работников филиала включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, и устанавливается коллективным договором филиала и настоящим Положением.

2.8 Система оплаты труда работников филиала устанавливается и изменяется с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональных стандартов; номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций; продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год); обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона; обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и филиала в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников филиала;
перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных- бюджетных учреждениях;
совершенствования структуры заработной платы, в том числе соотношения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом задач кадрового обеспечения филиала и стимулирования работников к повышению результатов труда;
порядка аттестации работников филиала;
настоящего Положения;

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

мнения первичной профсоюзной организации работников филиала;

систем нормирования труда, определяемых филиалом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников филиала и (или) устанавливаемых коллективным договором филиала на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.9 Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.10 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, получения государственных наград, образования, ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня, следующего за днем достижения соответствующего стажа, если документы находятся в филиале, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук или доктора наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок работников филиала

3.1 Размеры окладов (должностных окладов) определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода - календарный месяц, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2 Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с утвержденным ректором ОГУ штатным расписанием, которое утверждается приказом директора.

4. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора филиала, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

4.2. Должностной оклад директора филиала, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

4.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера филиала устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора филиала.

4.4. К основному персоналу филиала относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан филиал (профессорско-преподавательский состав филиала).

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора филиала, заместителей директора и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено федеральными законами и указами президента РФ.

4.6. Университет может устанавливать директору филиала выплаты стимулирующего характера.

4.7. Заместителям директора и главному бухгалтеру стимулирующие надбавки устанавливаются директором филиала.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1 В филиале устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, имеющими степени секретности и составляющими государственную тайну;

- надбавка за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 10% от должностного оклада;

- от 5 до 10 лет - 15% от должностного оклада;

- от 10 лет и выше - 20% от должностного оклада;

иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников.

5.3 Оплата труда работников филиала, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам филиала, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), максимальный размер - 12 % оклада (должностного оклада).

5.4 При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5 Доплата за работу в ночное время производится работникам филиала за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и составляет 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.6 Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам филиала устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7 Сверхурочная работа оплачивается исходя из оклада (должностного оклада) за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При графике работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику периодом учета сверхурочной работы устанавливается календарный месяц. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.8 Оплата труда работников филиала в выходной и (или) нерабочий праздничный день включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы, все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовым договором.

5.9 Надбавка за работу со сведениями, имеющими степени секретности и составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» 50 - 75% от должностного оклада;

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» 30 - 50% от должностного оклада;

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий 10 - 15% от должностного оклада, без проведения проверочных мероприятий - 5 - 10% от должностного оклада.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаемый работникам филиала, в процентах от оклада (должностного оклада) не может превышать размера такой надбавки, установленной ректору филиала.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1 К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки и доплаты, направленные на стимулирование труда работников филиала, повышение качества и эффективности их деятельности, зависящие от индивидуального вклада конкретного работника в результаты работы филиала.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный срок, неопределенный срок, а также в порядке разового поощрения, выплачиваются за счет и в пределах средств, направляемых на оплату труда из всех источников финансирования филиала. Виды выплат стимулирующего характера, их размеры и сроки, на которые они назначены, конкретизируются в трудовых договорах работников (за исключением премирования).

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке) или в абсолютных размерах.

Размер стимулирующих выплат для работников, имеющих по структуре филиала прямое подчинение директору (заместители директора, деканы факультетов, главный бухгалтер, начальники отделов, заведующих отделами, ведущий юрисконсульт) устанавливается директором филиала.

Премирование директора филиала осуществляется на основании решения университета с учетом результатов деятельности учебного заведения за счет лимитов бюджетных обязательств, а также за счет средств приносящей доход деятельности филиала

6.2 В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях в филиале могут устанавливаться и выплачиваться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3 Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в виде следующих надбавок и доплат:

- за интенсивность труда;
- за сложность выполняемой работы;
- за напряженность работы;
- за увеличение объема работы;
- за классность водителя:
- 1 класса - 25 % от должностного оклада;
- 2 класса - 10 % от должностного оклада.

6.4 Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в виде следующих надбавок и доплат:

- 1) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 2) за высокий профессионализм и мастерство (в размере до 150 % от должностного оклада на полную ставку);
- 3) работникам, указанным в п. 2 настоящего абзаца, при переводе на нижестоящую должность или должность с более низким должностным окладом для передачи накопленного профессионального опыта другим работникам;
- 4) в первый год работы в новой должности – в размере до 100% от должностного оклада должности, с которой осуществлен перевод;
- 5) во второй год работы – в размере до 50% от оклада должности, с которой осуществлен перевод;
- 6) работникам за присвоение или награждение почетным званием правительственного или ведомственного значения: «Почетный...», «Заслуженный...» в размере 20 % от должностного оклада в зависимости от степени смежности отрасли награды и уставной деятельности филиала (при наличии нескольких званий выплата осуществляется за одно звание и только по основной должности).

6.5 Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в виде следующих надбавок и доплат:

- за непрерывный стаж работы в филиале для работающих по основному месту работы в филиале:
- от 10 до 15 лет - 5 % от должностного оклада;
- от 15 до 20 лет - 10 % от должностного оклада;
- свыше 20 лет - 15 % от должностного оклада.

Под стажем непрерывной работы в филиале понимается период, когда филиал для работника являлся основным местом работы, а перерыв в работе в филиале по основному месту работы не превышал тридцати дней.

Надбавка за стаж непрерывной работы в филиале не устанавливается работающим в филиале по совместительству (внешнему и внутреннему).

Период работы в филиале в качестве внешнего совместителя в расчет непрерывного стажа работы в филиале не включается, а также прерывает его в случае временного перехода работника на внешнее совместительство в связи с переходом на основное место работы в другую организацию.

6.6 В порядке поощрения работникам филиала могут быть установлены единовременные (разовые) выплаты стимулирующего характера (премии) по следующим основаниям:

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, значимых работ для реализации целей уставной деятельности филиала;
- за публикации научных, научно- и учебно-методических трудов и вклад в обеспечение рейтинговых показателей деятельности филиала;

- по результатам рейтинговой оценки деятельности;
- за признание победителем или призером международных, всероссийских, региональных научных мероприятий (конференций, научных семинаров (форумов), конгрессов, симпозиумов);
- за организацию и проведение научных конференций и семинаров (в соответствии с предусмотренной сметой расходов на проведение конференций и семинаров);
- за организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом);
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за выполнение срочных поручений, требующих труда высокой интенсивности и ответственности;
- за качественное и результативное выполнение оперативных заданий, приказов, указаний и поручений руководства филиала;
- за организацию и проведение праздников и других культурно-массовых мероприятий на высоком профессиональном уровне;
- по результатам работы филиала и его структурных подразделений по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- в связи с государственными праздниками:
 - 23 февраля - День защитника Отечества;
 - 8 марта - Международный женский день;
 - 9 мая - День Победы (для ветеранов, участников Великой Отечественной войны и тружеников тыла);
- в связи с юбилейными датами:
 - филиала и его структурных подразделений;
 - работников филиала (для женщин - 50, 55 и далее каждые 5 лет, для мужчин - 55, 60 и далее каждые 5 лет) при непрерывном стаже работы в филиале не менее 5 лет;
- за многолетний и добросовестный труд;
- в связи с началом или завершением учебного года;
- за качественную подготовку объектов к зимнему сезону.

На стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 15%

6.7 Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам филиала приказом директора (иного уполномоченного лица). При этом может учитываться мнение руководителей структурных подразделений либо работников филиала, координирующих выполнение особо важных и ответственных работ для реализации целей уставной деятельности и стратегических целей развития филиала, излагаемое в соответствующих представлениях.

6.8 Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях внешнего совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

6.9 Условиями для определения размера выплат стимулирующего характера, устанавливаемых на неопределенный срок либо на определенный срок, а также для изменения их размера и отмены являются:

- показатели эффективности и рейтинга, применяемые в филиале к педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу;
- показатели стимулирования работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, деканов и заведующих кафедрами, предлагаемые Минобрнауки России, Рособрнадзором, с учетом рейтинговых и аккредитационных оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений филиала;
- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с плотностью использования рабочего времени, количеством выполняемых трудовых функций (обслуживаемых объектов), с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления филиалом, обеспечением безопасности филиала, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в филиале, пожарной безопасности,

других процессах, связанных с обеспечением уставной деятельности филиала и влияющих на производительность труда;

- объем работы (нагрузки) работника, эффективность его работы, удовлетворительность/неудовлетворительность результатов работы работника;

- показатели проводимых в филиале рейтинговых и аккредитационных оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений филиала и отдельных сотрудников;

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание филиала, административное управление филиалом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности филиала, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет, а также в сферах цифровизации и информатизации;

- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к реализации уставной деятельности филиала.

6.10 Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок либо на определенный срок, подлежат обязательному внесению в трудовой договор, заключенный с работником, и выплачиваются работникам в пределах установленного срока ежемесячно в рамках выплаты заработной платы.

6.11 Филиалом обеспечивается своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях размера выплат стимулирующего характера, устанавливаемых на неопределенный срок, или их отмене в случаях, указанных в пункте 6.9 настоящего Положения, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора и издание соответствующего приказа по личному составу работников.

Уведомление работников осуществляется отделом кадров на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения либо курирующего руководителя структурного подразделения, содержащего подробное обоснование причин предполагаемого изменения размера выплат стимулирующего характера или их отмены с приложением подтверждающих документов (при наличии).

6.12 Размеры, условия и основания начисления выплат стимулирующего характера, осуществляемых в порядке разового поощрения (премии), устанавливаются соответствующим приказом директора.

6.13. Стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру, начальникам отделов, заведующим отделами, декану факультета очного и заочного обучения, декану факультета дополнительного профессионального образования, установленные трудовым договором – далее стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений, могут сниматься или понижаться в случае неудовлетворительной исполнительской дисциплины на основании анализа исполнения приказов и распоряжений директора филиала, заданий аппаратного совещания – далее поручений.

Анализ исполнительской дисциплины руководителей структурных подразделений производится ежемесячно в срок до 25 числа на основании справки (Приложение №1) – далее справка:

- заместителей директора, главного бухгалтера, начальников отделов, заведующих отделами, декана факультета очного и заочного обучения, декана факультета дополнительного профессионального образования, ведущего юрисконсульта. Указанные работники заполняют справку каждый на себя, подписывают ее и в срок до 25 числа передают специалисту по кадрам.

- специалист по кадрам производит проверку достоверности представленных фактов, заполняет справку и представляет ее директору филиала.

Факт исполнения поручений, возложенных приказами и распоряжениями, подтверждается справками-ответами установленной формы, подписанными директором филиала.

Факт исполнения поручений, установленных заданиями аппаратного совещания подтверждается специалистом по кадрам, который в ходе каждого совещания обязан отмечать качество исполнения выданных поручений, причину переноса срока и т.д.

На основании визы директора филиала специалист по кадрам в срок до 30 числа готовит проект приказа о размере стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений.

Размер снижения стимулирующих выплат зависит от количества невыполненных поручений:

Кол-во невыполненных поручений	Размер понижающего коэффициента
0	1
1-2	0,9
3-4	0,7
5 и более	0,5

За каждое продление срока исполнения поручений без уважительной причины размер понижающего коэффициента составляет 0,1 (под уважительной причиной понимается продление срока исполнения поручения по независящим от исполнителя обстоятельствам).

Снижение стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений в случае неудовлетворительной исполнительской дисциплины производится на один месяц.

6.14. Стимулирующие выплаты работникам структурных подразделений филиала, занимающимся приносящей доход деятельностью, выплачиваются по результатам финансовой деятельности подразделения только при условии получения им ежемесячного дохода.

В случае неполучения структурным подразделением дохода за отчетный период, работникам выплачивается базовый оклад, стимулирующие выплаты не производятся.

Выплаты производятся пропорционально отработанному работником времени в месяце начисления стимулирующей доплаты.

К структурным подразделениям, занимающимся приносящей доход деятельностью относятся факультет дополнительного профессионального образования, торговый отдел.

6.15. Стимулирующие выплаты работникам структурных подразделений филиала, занимающимся приносящей доход деятельностью, выплачиваются следующим образом:

6.15.1. На факультете дополнительного профессионального образования под доходом понимается сумма, полученная факультетом в результате работы в течение месяца за вычетом затрат на содержание самого подразделения.

Стимулирующие выплаты работникам факультета дополнительного профессионального образования рассчитываются из суммы, составляющей 50 % доходной части за отчетный период и выплачиваются не более одного должностного оклада.

В случае, если размер доходной части окажется меньше запланированных выплат, сумма выплат может быть пропорционально уменьшена.

6.15.2. В торговом отделе финансовый результат деятельности определяется как разница между полученным доходом и понесенными расходами за месяц.

Под доходом понимается сумма, полученная путем наличных и безналичных расчетов.

Стимулирующие выплаты работникам торгового отдела выплачиваются из доходной части следующим образом:

- продавцам, работающим в буфетах филиала, стимулирующие выплаты производятся при условии выполнения плана товарооборота, утвержденного приказом директора филиала, в закрепленном за ним буфете более чем на 100 процентов – до 0,5 должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием;

- заведующему торговым отделом и остальным работникам торгового отдела в случае получения отделом дохода выплачивается конкретная сумма, оговоренная условиями трудового договора.

В случае, если размер доходной части окажется меньше запланированных выплат, сумма выплат может быть уменьшена пропорционально установленным доплатам.

7. Порядок формирования штатного расписания и оплата труда научно-педагогических работников

7.1 Заработная плата педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - работники из числа ИПС) устанавливается в соответствии с утвержденным ректором штатным расписанием.

7.2 Штатное расписание формируется бухгалтерией филиала по согласованию с планово-экономическим отделом университета в соответствии с установленным Правительством Российской Федерации нормативным соотношением численности обучающихся на одного преподавателя, а также зависит от годовой учебной нагрузки с учетом норм времени, установленных законодательством Российской Федерации.

Не позднее 1 сентября текущего учебного года штатное расписание после внесения изменений учебной нагрузки утверждается ректором. Продолжительность рабочего времени для работников из числа ППС устанавливается не более 36 часов в неделю. Максимальная учебная нагрузка на ставку составляет не более 900 часов в год.

В соответствии с утвержденной структурой филиала штатное расписание работников из числа ППС составляется в разрезе факультетов, кафедр и других подразделений.

Внесение изменений в штатное расписание на текущий учебный год производится по согласованию с планово-экономическим отделом университета и утверждается приказом директора филиала.

7.3. К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, заведующего базовой кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя.

7.4. Замещение должностей ППС в филиале производится на основании Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 23.07.2015 г. № 749.

7.5 Размеры должностных окладов ППС устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом).

В оклады (должностные оклады) ППС включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней, размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 г.

7.6 В целях обеспечения учебного процесса для проведения различных видов учебных занятий с обучающимися и другими категориями обучающихся, а также для организации практики студентов может оформляться работа на условиях почасовой оплаты труда.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом директора по филиалу в пределах имеющихся средств. Количество часов по кафедрам на учебный год устанавливается заместителем директора по учебно-методической и научной работе.

Работники из числа ППС, состоящие в штате филиала, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

7.7 Кроме должностного оклада ППС устанавливаются выплаты обязательного, компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные как законодательством РФ, так и локальными нормативными актами:

- стимулирующие доплаты в соответствии с коллективным договором, пунктом 6.5 настоящего положения и Положением об эффективном контракте с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу;

- доплата за неблагоприятные условия труда устанавливается приказом директора на основании и в размере не ниже определенного результатами специальной оценки труда;

- районный коэффициент в размере 15%.

Стимулирующая доплата не зависит от оклада и призвана повысить эффективность работы руководителей учебных подразделений – заведующих кафедрами, заведующих базовой кафедрой.

7.8. Стимулирующая доплата заведующим кафедрами, заведующим базовой кафедрой устанавливается по итогам работы за квартал, выплаты производятся в течение следующего квартала не позднее 25 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

7.9. Стимулирующие доплаты заведующим кафедрами, заведующим базовой кафедрой установленные штатным расписанием, могут сниматься или понижаться в случае неудовлетворительной исполнительской дисциплины на основании анализа выполнения решений организационно-методического совета, научно-методического совета, заседаний кафедр, приказов и распоряжений директора филиала, заданий аппаратного совещания – далее поручений.

Анализ исполнительской дисциплины заведующих кафедрами, заведующих базовой кафедрой производится ежемесячно в срок до 25 числа на основании справки (Приложение №2) – далее справка:

- заместитель директора по УМиНР заполняет справку и представляет ее специалисту по кадрам с анализом исполнения протокольных решений заседаний кафедры, организационно-методического совета и научно-методического совета с копиями подтверждающих документов на каждого заведующего кафедрой, заведующего базовой кафедрой.

- специалист по кадрам обобщает представленную информацию, производит проверку достоверности представленных фактов, а также анализирует исполнение возложенных на заведующих кафедрами, заведующих базовой кафедрой поручений приказами, распоряжениями, протоколами аппаратного совещания при директоре, заполняет справку и представляет ее директору филиала.

Факт исполнения поручений, возложенных приказами и распоряжениями, подтверждается справками-ответами установленной формы, подписанными директором филиала.

Факт исполнения поручений, установленных заданиями аппаратного совещания подтверждается специалистом по кадрам, который в ходе каждого совещания обязан отмечать качество исполнения выданных поручений, причину переноса срока и т.д.

На основании визы директора филиала специалист по кадрам в срок до 30 числа готовит проект приказа о снижении размера стимулирующих доплат заведующим кафедрами, заведующим базовой кафедрой за заведование кафедрой, установленных штатным расписанием.

Размер снижения стимулирующих доплат заведующим кафедрами, заведующим базовой кафедрой за заведование кафедрой, установленных штатным расписанием, зависит от количества невыполненных поручений:

Кол-во невыполненных поручений	Размер понижающего коэффициента
0	1
1-2	0,9
3-4	0,7
5 и более	0,5

За каждое продление срока исполнения поручений без уважительной причины размер понижающего коэффициента составляет 0,1 (под уважительной причиной понимается продление срока исполнения поручения по независящим от исполнителя обстоятельствам).

Снижение стимулирующих доплат за заведование кафедрой, установленных штатным расписанием, в случае неудовлетворительной исполнительской дисциплины производится на один месяц.

7.10. Стимулирующие доплаты могут повышаться с момента принятия решения и до окончания срока установления доплаты в случае изменения структуры учебных подразделений (объединения, присоединения, реорганизации).

7.11. В целях сохранения кадрового потенциала, обеспечения социальных гарантий и материального стимулирования труда наиболее квалифицированным штатным работникам филиала может быть установлена разовая стимулирующая доплата за публикации научных, научно- и учебно-методических трудов и вклад в обеспечение рейтинговых показателей деятельности филиала.

Порядок, размер и условия назначения указанной доплаты регулируются Положением о порядке установления разовой стимулирующей доплаты за публикации научных, научно- и учебно-методических трудов и вклад в обеспечение рейтинговых показателей деятельности вуза, принятом в ОГУ.

7.12. К НР относится младший научный сотрудник.

7.13. Замещение должностей НР в филиале производится на основании Положения о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 02.09.2015 г. № 937)

8. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования

8.1. Заработная плата работников, реализующих программы среднего профессионального образования, к которым относятся преподаватель высшей категории, первой категории, преподаватель, мастер производственного обучения, устанавливается в соответствии с утвержденным ректором штатным расписанием.

8.2 Продолжительность рабочего времени для работников, реализующих программы среднего профессионального образования устанавливается не более 36 часов в неделю. Максимальная учебная нагрузка на ставку составляет не более 720 часов в год.

8.3. Оклад педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования, зависит от установленной квалификационной категории.

8.4 В целях обеспечения учебного процесса для проведения различных видов учебных занятий с обучающимися и другими категориями обучающихся, а также для организации практики студентов может оформляться работа на условиях почасовой оплаты труда.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом директора по филиалу в пределах имеющихся средств.

8.5. Аттестацию в целях установления квалификационной категории педагогические работники, реализующие программы среднего профессионального образования, проходят по собственному желанию в соответствии с действующим законодательством.

8.6. Педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования могут устанавливаться следующие виды доплат:

- за заведование учебным кабинетом и лабораторией – 5 – 10% от должностного оклада;
- за выполнение обязанностей председателя предметно-цикловой комиссии – 15 % от должностного оклада.

8.7 Работникам, реализующих программы среднего профессионального образования могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет и в пределах средств, направляемых на оплату труда из всех источников финансирования филиала.

9. Порядок формирования штатного расписания и оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала

9.1 Заработная плата административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с утвержденным ректором ОГУ штатным расписанием.

9.2 Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой филиала, в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных и музейных фондов, сложившейся и предусмотренной Положением о филиале структурой управления.

9.3 Штатное расписание вышеперечисленных категорий работников составляется на календарный год. Изменения в штатное расписание вносятся при формировании учебной нагрузки на учебный год, либо с внесением изменений в структуру филиала.

9.4 Размеры должностных окладов административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала филиала устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им трудовых (должностных) обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

9.5 Работники имеют право быть зачисленными на условиях почасовой оплаты труда для проведения учебных занятий при наличии у них соответствующего уровня знаний и квалификации.

9.6 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

10. Выплата материальной помощи

10.1 С целью социальной поддержки работников филиала, работающих в филиале по основному месту работы, при наличии средств, из фонда оплаты труда, на основании личного заявления работника и представленных подтверждающих возникшее обстоятельство документов, может быть оказана материальная помощь:

- на поддержку работников, защищающих диссертации на соискание ученой степени кандидата наук и доктора наук;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций - на полное или частичное возмещение вреда или материального ущерба;
- при увольнении по достижении пенсионного возраста;
- в связи со сложным материальным положением при непрерывном стаже работы в филиале не менее трех лет;
- в случае смерти самого работника - его близким родственникам;
- в случае смерти близкого родственника работника (жены, мужа, матери, отца, детей);
- при рождении детей (в случае рождения детей в семьях, где мать и отец являются работниками филиала, материальная помощь оказывается одному из работников);
- в случае несения работником существенных затрат на собственное лечение или лечение детей, в том числе на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов.

10.2 С целью социальной поддержки бывших работников филиала, при наличии средств, не более одного раза в год может быть оказана материальная помощь:

- малообеспеченным и неработающим пенсионерам — бывшим работникам филиала, имеющим не менее 5 лет стажа работы в филиале;
- бывшим работникам филиала, являющимися тружениками тыла Великой Отечественной войны или имеющим статус «Дети Войны» в связи с празднованием годовщины Победы в Великой Отечественной войне.

10.3 Размер материальной помощи устанавливается директором индивидуально с учетом финансовых возможностей филиала.

11. Оплата труда на основе гражданско-правовых договоров

11.1 Как одна из форм оплаты труда в филиале может быть использована оплата в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами (договор подряда или договор о возмездном оказании услуг). В филиале применяются типовые формы договоров.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой работником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения.

11.2 Договоры подряда могут заключаться с работниками филиала независимо от категории персонала, а также со сторонними исполнителями работ (услуг). Так при условии зачисления работника на 1.5 ставки и одновременно наличия необходимости привлечения его дополнительно к работе, с ним может быть заключен договор подряда на выполнение конкретного объема работ.

11.3 Договоры подряда могут заключаться на любые виды услуг, работ, не противоречащие основной деятельности и Положению о филиале (такие как: учебные, методические, проектные, ремонтные, оформительские, редакционные, научно-исследовательские, конструкторские, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие).

12. Порядок оплаты труда работников подразделений, формируемых за счет внебюджетных источников

12.1 Порядок оплаты труда, установленный в филиале для работников подразделений, финансируемых за счет средств федерального бюджета, полностью распространяется на работников подразделений, финансируемых за счет внебюджетных источников, но может быть использована иная система оплаты труда, например, повременные и сдельные расценки.

13. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

13.1 Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на банковский карточный счет работника в соответствии с условиями договора банковского обслуживания в следующем порядке:

- 1) за первую отработанную половину месяца (до 15 числа) – 21 числа текущего месяца;
- 2) итоговый расчет причитающейся заработной платы за месяц и иных выплат с учетом выплаченной заработной платы за первую отработанную половину месяца – 06 числа месяца, следующего за расчетным

13.2 Заработная плата перечисляется на личный счет работника в банке, с которым филиал заключил договор о предоставлении услуг по перечислению платежей на счета физических лиц. Филиал ходатайствует об открытии счетов работникам в банке и берет на себя обязательства по открытию и обслуживанию пластиковых карт работников, а также оказывает содействие в решении спорных вопросов с банком.

13.3 Заработная плата в случае смерти работника выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока дня подачи в филиал соответствующих документов.

13.4 Стимулирующие выплаты, указанные в п 6.6 настоящего Положения, могут выплачиваться в любой рабочий день независимо установленной даты выплаты заработной платы, на основании приказа директора филиала.

14 Заключительные положения

14.1 Настоящее Положение утверждается решением ученого совета филиала с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации работников филиала, вводится в действие приказом директора филиала и действует до принятия локальных нормативных актов, регламентирующих иной порядок оплаты труда, установления и снятия надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

14.2 Филиал имеет право дополнять и изменять настоящее Положение, а также вводить не предусмотренные в нем системы и формы оплаты труда, не противоречащие действующему законодательству с одновременным внесением изменений в Положение.

14.3 Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются ученым советом филиала и вводятся в действие приказом директора филиала.

Руководитель структурного подразделения, разработавшего положение

Главный бухгалтер



И.Н. Старкова

Согласовано:

Председатель комиссии по экспертизе проектов положений



В.А. Анищенко

Ведущий юрисконсульт

М.В. Елизарьева

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ Т.В.Сазонова
« ____ » _____ 202__ г.

СПРАВКА
анализа исполнительской дисциплины

должность / Ф.И.О
за _____ 202__ г.

Вид поручения	Кол-во невыполненных поручений	Из них с переносом срока выполнения	Из них с переносом срока выполнения по уважительной причине	Размер понижающего коэффициента	Размер понижающего коэффициента после проверки достоверности фактов (заполняется специалистом по кадрам)
Исполнение протокольных решений заседаний аппаратного совещания при директоре					
Исполнение приказов					
Исполнение распоряжений					

должность / Ф.И.О

Размер понижающего коэффициента за _____ 202__ г. составляет _____.

Достоверность представленных фактов подтверждаю:

Специалист по кадрам _____ / _____

« ____ » _____ 202__ г.

Приложение № 2
к положению По оплате труда работников
Кумертауского филиала федерального
государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Оренбургский государственный филиал»

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ Т.В.Сазонова
«__» _____ 202__ г.

СПРАВКА
анализа исполнительской дисциплины
заведующего кафедрой _____
за _____ 202__ г.

Вид поручения	Кол-во невыполненных поручений	Из них с переносом срока выполнения	Из них с переносом срока выполнения по уважительной причине	Размер понижающего коэффициента	Размер понижающего коэффициента после проверки достоверности фактов (заполняется специалистом по кадрам)
Исполнение протокольных решений заседаний кафедры					
Исполнение протокольных решений заседаний научно-методического совета					
Заместитель директора по УМиНР /					
Исполнение протокольных решений заседаний организационно-методического совета					
Заместитель директора по УМиНР /					
Исполнение протокольных решений заседаний аппаратного совещания при директоре					
Специалист по кадрам /					
Исполнение приказов					
Специалист по кадрам /					
Исполнение распоряжений					
Специалист по кадрам /					

Размер понижающего коэффициента за _____ 202__ г. составляет _____.

Достоверность представленных фактов подтверждаю:

Специалист по кадрам _____ / _____

«__» _____ 202__ г.