

Одобрено

На заседании Ученого совета «ДМСИ»

Протокол № 11 от 27 августа 2012 г

УТВЕРЖДАЮ
Ректор НОУ ВО «ДМСИ»
профессор М.М. Расулов
«28» августа 2012 г.

Одобрено (с внесенными изменениями)

На заседании Учёного совета «ДМСИ»,

Протокол № 5 от 23 декабря 2013 г

УТВЕРЖДАЮ
(с внесенными изменениями)
Ректор, М.М.Расулов,
«23» декабря 2013 г.

Одобрено (с внесенными изменениями)

На заседании Учёного совета «ДМСИ»,

Протокол № 11 от 11 июня 2015 г

УТВЕРЖДАЮ
(с внесенными изменениями)
Ректор, М.М.Расулов,
«15» июня 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ДМСИ

1. Общие положения.

Настоящее Положение об оплате труда в негосударственном образовательном учреждении высшего образования «Дагестанский медицинский стоматологический институт» (далее — ДМСИ, институт или вуз) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ (Общими правилами регулирования оплаты труда, установленные нормами ТК РФ-ст.3,130,132), Законами Российской Федерации «О высшем послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.96 г. № 125-ФЗ, №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом института. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в вузе. Настоящее Положение определяет структуру заработной платы сотрудников, условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням, а также условия оплаты компенсационного характера.

Положение принимается Ученым советом вуза, утверждается ректором и вводится в действие приказом по вузу. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

Высшее учебное заведение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, структуру заработной платы, размер и виды доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников (без установления предельных размеров должностных окладов (ставок)) и в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

В пределах месячного объема финансирования по фонду оплаты труда ректор ежегодно утверждает штатное расписание по всем категориям работающих в Институте.

2. Система и условия оплаты труда сотрудников ДМСИ.

2.1. Месячная заработная плата работников Института, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда (МРОТа).

2.2. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда, включающая вопросы определения размеров должностных окладов по ПКГ, повышающих коэффициентов по квалификационным уровням, установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных выплат, являющихся обязательными в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, устанавливается настоящим Положением.

2.3. Основные понятия терминологии в структуре оплаты труда:

- заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд, выплачиваемое работнику в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и включающее в себя:

- должностной оклад по профессиональной квалификационной группе, увеличенный на повышающий коэффициент по квалификационному уровню;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- премии и иные поощрительные выплаты;

- должностной оклад — складывается из минимального **должностного оклада** работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должности профессорско-преподавательского состава, устанавливаемый в соответствии с существующими профессиональными квалификационными группами с **учетом повышающего коэффициента по квалификационным уровням**

- выплаты компенсационного характера — денежные выплаты, устанавливаемые работникам Института к **должностным окладам** за выполнение порученной им работы (трудовых обязанностей) в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе назначаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

- выплаты стимулирующего характера — денежные выплаты, устанавливаемые для работников Института к **должностным окладам** с целью стимулирования их к достижению качественных результатов труда и поощрения за выполненную работу (выплаты, связанные со стимулированием эффективности и качества труда, премии и иные поощрительные выплаты);

- профессиональные квалификационные группы (далее — ПКГ) — распределение должностей по группам персонала: профессорско-преподавательский состав, научные работники, административно-хозяйственный, административно-управленческий, учебно-вспомогательный и иной персонал служащих

- квалификационные уровни (далее – КУ) – распределение должностей внутри ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- повышающий коэффициент по квалификационным уровням (далее – ПК) – множитель, используемый для дифференциации оплаты труда работников на основе оценки сложности трудовых функций, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Поощрительные выплаты.

3.1. Компенсационные выплаты:

1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются вузом с учетом мнения Ученого совета ДМСИ, настоящим положением в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. № 822:

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Института в процентах от должностного оклада по ПКГ без учета повышающих коэффициентов по КУ или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4. Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников либо в дополнительных соглашениях к трудовым договорам.

5. Виды компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007г. № 822:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаемые в соответствии с аттестацией рабочих мест по условиям труда в порядке, определенном трудовым законодательством;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных- оплачиваются по ТК РФ.

6. Порядок установления выплат компенсационного характера

6.1. Ежемесячные выплаты компенсационного характера устанавливаются при приеме на работу на основании заключенного трудового договора.

6.2. В случае если в период работы в Институте возникла необходимость установления работнику выплаты компенсационного характера, то на имя ректора от руководителя структурного подразделения по согласованию с проректором по соответствующему направлению деятельности подается представление с обоснованием необходимости установления выплаты компенсационного характера с указанием ее размера.

На основании положительной резолюции ректора управлением по работе с персоналом готовится приказ по Институту.

6.3. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) особо вредными условиями труда устанавливаются приказом ректора к должностному окладу по без учета повышающего коэффициента.

6.4. Доплаты за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения, согласованному с проректором по соответствующему направлению деятельности, с обоснованием установления выплаты и указанием размера, а также при наличии письменного согласия работника.

Данные доплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

6.5. Доплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются приказом ректора в пределах установленных норм по представлению руководителя структурного подразделения, согласованному с проректором по соответствующему направлению деятельности, с письменного согласия работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени,

отработанного сверхурочно.

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.

7. Размеры выплат компенсационного характера:

В Институте устанавливаются следующие размеры ежемесячных выплат компенсационного характера:

7.1. Доплата работникам за наличие вредных и (или) особо вредных условий труда на рабочем месте от должностного оклада по ПКГ без учета повышающего коэффициента (по проведению аттестации рабочих мест).

- до 12 % (при наличии вредных факторов);
- до 24 % (при наличии особо вредных факторов).

7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

7.2.1. Доплата при выполнении работ различной квалификации в размере:

- разницы между должностными окладами по работе более высокой квалификации и работе в соответствии с трудовым договором работника (при повременной оплате труда);
- по расценкам выполняемой работы (при сдельной оплате).

7.2.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, определенные трудовым договором или дополнительным соглашением к нему – в размере, установленном соглашением сторон трудового договора о содержании и (или) объеме дополнительной работы.

7.2.3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

7.2.4. Доплата за сверхурочную работу:

- не менее чем в полуторном размере - за первые два часа работы;
- не менее чем в двойном размере - за последующие часы.

7.2.5. Оплата работы в выходные или нерабочие праздничные дни:

- не менее чем в двойном размере дневной или часовой тарифной ставки.

7.2.6. Доплата за работу в ночное время:

- 35% от должностного оклада без учета повышающего коэффициента, рассчитанного за один час работы.

7.2.7. Штатным педагогическим работникам устанавливается ежемесячная денежная компенсация за книгоиздательскую продукцию в размере - 150 руб/мес.;

3.2. Стимулирующие выплаты:

Стимулирующие выплаты могут осуществляться по решению администрации:

- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в ДМСИ, выслугу лет: выше 5 лет-10%, выше 20 лет-20%, выше 30 лет-30%;
- за интенсивность труда и высокие результаты работы в НОУ ВО «ДМСИ»:
- публикация статьи - 1000 руб;
- публикации в рецензируемом журнале - 5 000 рублей;
- защита кандидатской диссертации - 20000 рублей;
- защита докторской диссертации - 50 000 рублей;
- написание монографии или учебников с утверждением УМО или ФИРО - 30 000 рублей
- разработку УМК дисциплины – 3000 рублей.

Они направлены на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение его за выполненную работу.

3.3. Единовременные поощрительные выплаты:

- 1) единовременные (разовые) премии;

2) материальная помощь:

материальная поддержка выплачивается в виде единовременной помощи конкретному члену коллектива по приказу ректора на основании личного заявления сотрудника с визой руководителя.

4. Размеры окладов (должностных окладов) и повышающих коэффициентов профессорско-преподавательского состава.

Размеры должностных окладов устанавливаются по профессиональной квалификационной группе ППС на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

- *оклад (должностной оклад)* - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц с учетом повышающих коэффициентов. Образуется путем умножения *минимальных должностных окладов* по ПКГ на величину ПК соответствующего КУ.

- *минимального должностной оклад по КУ:*

На основе расчетов в пределах средств предусмотренных на оплату труда работников, Институт самостоятельно установил единый размер минимальных окладов для всех КУ ППС. (Приложение 1).

- *повышающий коэффициент* – коэффициент повышения минимального оклада в соответствии с квалификационными требованиями профессиональному уровню, по занимаемой должности в зависимости от приоритетности выполняемой работы;

или

- *персональный повышающий коэффициент* устанавливается к окладу при назначении на должность, постоянно или на определенный период времени, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов, а также, чтобы стимулировать преподавателя к повышению профессиональной квалификации и росту педагогического мастерства.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размер, принимается ректором вуза в отношении каждого конкретного преподавателя;

Размер должностного оклада, определяется путем умножения размера *минимального должностного оклада* ППС, на установленный коэффициент (*повышающий* или *персональный*);

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

Замещение должностей профессорско-преподавательского состава, производится на основании Положения о порядке замещения должностей научно- педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 ноября 2002 г. № 4114.

Должностные оклады устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами. Размер должностного оклада напрямую зависит от квалификации (ученой степени, звания) и должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования и квалификационными уровнями (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. № 217н).

Квалификационный уровень Должности ППС

4 группа ПКГ

1 квалификационный уровень Ассистент, преподаватель

2 квалификационный уровень Старший преподаватель

3 квалификационный уровень Доцент

4 квалификационный уровень Профессор

5 квалификационный уровень Заведующий кафедрой

6 квалификационный уровень Декан факультета

Минимальный размер окладов по квалификационным уровням всех категорий преподавательского состава ДМСИ и коэффициент по должности каждого уровня, рассматриваются с учётом вносимых изменений на Ученом Совете Института и утверждаются ректором. (Приложение 1).

Учебная нагрузка по должностям ППС устанавливается вузом самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и в соответствии с п. 77 Типового положения о вузе не может превышать 900 часов в учебном году. Учебная нагрузка педагогическим работникам по программам дополнительного профессионального образования устанавливается в зависимости от квалификации и профиля кафедры в размере до 800 часов в учебном году.

Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки. Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту и учебному плану.

Учебная нагрузка на учебный год составляет для преподавателей среднего профессионального образования – 720 часов и ограничивается верхним пределом – 1440 часов.

Должностной оклад выплачивается работникам из числа ППС за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

Выплата з/п производится, на основе расчетов по утвержденному тарификационному списку преподавательского состава, на определенный учебный год.

5. Структура заработной платы работников, не входящих в преподавательский состав.

Должностной оклад (ставка) работников, не входящих в преподавательский состав, устанавливаются ректором, не ниже окладов по соответствующим ПКГ, на основе расчетов и в пределах средств, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, а так же рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание. Указанные должности должны соответствовать уставным целям университета. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

6. Штатное расписание Института.

Штатное расписание института – локальный нормативный документ, утверждаемый ректором на учебный год, для профессорско-преподавательского состава и всей категории сотрудников (не позднее 1 сентября), в пределах средств, выделенных вузом на оплату труда

Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в

зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов и т. п.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой вуза, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени.

При распределении штатных единиц профессорско-преподавательского состава по кафедрам ректор, прежде всего, руководствуется объемом учебной нагрузки, а также принимает во внимание участие преподавателей кафедры в научно-исследовательской, учебно-методической и организационно-методической работе. Число должностей профессоров и доцентов зависит от объема лекционной нагрузки и других видов квалифицированных работ на кафедре.

В штатном расписании вуза указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды выплат компенсационного характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие и не состоящие в штате ДМСИ, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

Штатное расписание и оплата труда научного и научно-технического персонала утверждаются ректором в зависимости от потребности персонала для выполнения научных исследований и разработок, а также наличия финансирования.

Сотрудники, принятые в вуз на должности, утвержденные в штатном расписании, с предоставлением трудовой книжки, являются штатными, а их работа считается основной. Кроме этого, штатные сотрудники университета, а также сотрудники сторонних организаций, принимаются на вакантные должности по совместительству на основании отдельного трудового договора для внешних совместителей и дополнительного соглашения к трудовому договору для внутренних совместителей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени работника (нормы рабочего времени иного учетного периода). Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени за фактически выполненный объем работы. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные настоящим положением. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.