

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников муниципального  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Волжский институт  
экономики, педагогики и права»



Л.А. Агафонова

2021 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Ректор муниципального бюджетного  
образовательного учреждения высшего  
образования «Волжский институт экономики,  
педагогики и права»



И.И. Шамирская

2021 года

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 7  
к коллективному договору**

муниципального бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования

«Волжский институт экономики, педагогики и права»  
от 2016 года с продленным сроком действия до 2022 года

ПРИНЯТО

Общим собранием (конференцией) работников и  
обучающихся муниципального бюджетного  
образовательного учреждения высшего  
образования «Волжский институт экономики,  
педагогики и права»

Протокол № 2  
07 сентября 2021 года

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников муниципального бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волжский институт экономики, педагогики и права (далее – ВИЭПП; институт) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), действующими Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, муниципальными нормативно правовыми актами городского округа – город Волжский Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда, Уставом и Коллективным договором между работниками Института.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников института, независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников ВИЭПП устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, муниципальными правовыми актами городского округа – город Волжский Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения

первичной профсоюзной организации.

1.4. Условия оплаты труда работников института, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

## 2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера и иных обязательных выплат;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;

мнения первичной профсоюзной организации работников ВИЭПП.

2.2. Заработная плата работников института включает оклады (должностные оклады) по профессионально квалификационным группам (далее ПКГ), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год

исходя из объема средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров по соответствующим источникам финансирования в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Оплата труда работников института, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

2.6. Индексация заработной платы работников ВИЭПП осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, муниципальными правовыми актами городского округа – город Волжский Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по ПКГ работников института устанавливаются в соответствии с приложениями № 1 – 9 к настоящему Положению.

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

2.9. Оклады (должностные оклады) по ПКГ устанавливаются на основе

проведения дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание института по квалификационным уровням ПКГ. Должности по штатному расписанию должны соответствовать уставным целям института и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация должностей по штатному расписанию осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.10. В оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников института, по которым в соответствии с квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени и ученые звания, включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный Законодательством РФ.

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

В должностной оклад деканов факультетов и заведующих кафедрой, относящихся к профессиональной квалификационной группе профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений, входит 450 часов в год учебной нагрузки.

2.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ежегодно исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в институте в соответствии с Положением «О нормах времени для расчета объема учебной нагрузки педагогических

работников и контактной работы, обучающихся с преподавателем» и оговаривается в трудовом договоре с институтом.

Распределённая учебная нагрузка утверждается ректором с учетом мнения первичной профсоюзной организации института, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не устанавливается.

В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и по основным программам профессионального обучения норма часов учебной (преподавательской) работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки;

для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки.

Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в той же образовательной организации:

ректором, - определяется Управлением образования городского округа – город Волжский Волгоградской области (далее – Управление образования);

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется ректором.

2.13. Учебная (преподавательская) работа ректора по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

2.14. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

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

Руководители физического воспитания, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.15. Администрация института планирует преподавателю учебную, учебно-методическую, организационно-методическую и другие виды работ, исходя из установленного рабочего времени - 36 часов в неделю.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом

количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей работников, предусмотренных уставом института и правилами внутреннего трудового распорядка института, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного институтом объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в год.

2.16. До начала учебного года средняя месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения часовой ставки на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

Педагогическим работникам, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного



года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением 1, 3 к настоящему Положению.

Часы педагогической работы, выполнение сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки.

Если в организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2.17. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.18. Если иное не предусмотрено законодательно, предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в

той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций, осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников ВИЭПП и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.19. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в этом отпуске.

2.20. Замещение временно отсутствующих преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется с учетом положений статьи 332 ТК РФ.

Замещение временно отсутствующих педагогических работников в период их болезни, командировки, стажировки, длительного отпуска и в других случаях временного отсутствия, то есть выполнение установленной замещаемым преподавателям учебной нагрузки и иных обязанностей, может осуществляться другими педагогическими работниками с их письменного согласия без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Оплата труда за замещение временно отсутствующих преподавателей, может осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных статьями 60.2 и 151 ТК РФ, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору замещающего работника, в котором определяется размер доплаты с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Замещение временно отсутствующих преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы (должность) (к примеру, в период

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), может также осуществляться:

путем заключения с другим преподавателем без избрания по конкурсу срочного трудового договора до выхода этого работника на работу;

путем заключения без избрания по конкурсу другого трудового договора на условиях совместительства (внешнего или внутреннего) для выполнения работы в свободное от основной работы время.

В соответствии со статьей 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени работникам с 40-часовой рабочей неделей при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

В институте, при реализации образовательных программ высшего образования и (или) дополнительного профессионального образования под другим учетным периодом нормы рабочего времени может пониматься семестр, полугодие, учебный год.

#### 2.21. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников может применяться при оплате:

работы, порученной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее - ППС), педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

работы специалистов предприятий, учреждений и организаций,

привлекаемых в институт (в том числе членов государственных экзаменационных комиссий (далее - ГЭК);

труда работников из числа ППС, привлекаемых для проведения отдельных видов работы, по которым в целом предусмотрено незначительное количество учебных часов (менее требуемого объема часов на 0,5 ставки, в соответствии с должностью);

дополнительной учебной нагрузки ППС, устанавливаемой сверх нормы часов за ставку или долю ставки, в соответствии с индивидуальным планом работы преподавателя;

труда работников, привлекаемых для руководства выпускными квалификационными и курсовыми работами;

руководства практиками студентов на предприятиях и в организациях; секционной (кружковой) работы с обучающимися; работы со слушателями, получающими дополнительное образование;

Количество часов учебной нагрузки, выделяемых кафедрам на основе почасовой оплаты труда, устанавливается проректором по научно-методической работе и цифровизации по представлению заведующих кафедрами в пределах общей нагрузки кафедры и утверждается ректором.

Количество часов по указанным выше видам работы устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами института, которыми установлены нормы расчета контактной работы, на основе представлений заведующих кафедрами, при организации работы которых требуется использование почасовой оплаты труда работников, согласно планам их работы в текущем учебном году, согласуется с проректором по научно-методической работе и цифровизации и утверждается ректором.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.22. Администрация Института в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Института, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися

высококвалифицированных специалистов с оплатой, применяющей повышающий коэффициент к стоимости педагогического часа соответствующей должности.

Повышающий коэффициент применяется при оплате труда педагогическим работникам, руководителям и (или) работникам иных организаций при осуществлении ими педагогической работы по образовательным программам, в том числе при привлечении их в качестве членов квалификационных комиссий, итоговых аттестационных комиссий, государственных экзаменационных комиссий, рецензентов и руководителей курсовых, выпускных квалификационных работ, руководителей практик, а также привлеченным специалистам за работу с обучающимися по дополнительным образовательным программам.

При определении размера повышающего коэффициента учитывается уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Определение конкретного размера повышающего коэффициента осуществляется институтом с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной

работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области) или в абсолютном размере не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется институтом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных

работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

3.5. Ректор института принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника ВИЭПП, которому производится доплата, или в абсолютном размере, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

3.7. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.8. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные



системой оплаты труда работников ВИЭПП.

3.10. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к повышению количества и качества труда, для дальнейшего личностного роста и развития работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность; персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

выплаты за качество выполняемых работ;

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

премиальные выплаты: премия по итогам работы (за месяц, квартал, год); премия за выполнение особо важных и срочных работ; единовременная премия.

4.2. Размер указанных выплат устанавливаются в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат в виде надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ,

надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат принимается ректором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам ВИЭПП в виде:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации управления учебным процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы. Надбавка выплачивается за наличие у работника определенных квалификационных навыков и знаний, позволяющих ему более квалифицированно выполнять трудовую функцию.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом института.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по институту с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке, следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

#### 4.5. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику приказом ректора: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью института.

Надбавка выплачивается за выполнение тех же трудовых обязанностей, но работником с более высокой квалификацией или иными качествами, позволяющими выполнять работу более квалифицированно.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией Министерства образования и науки РФ и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавки или доплаты за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности (кроме должностей научно-педагогических работников):

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и

(или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

4.5.4. Надбавки или доплаты при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный», - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), «Почетный работник высшего профессионального образования» - до 20% ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

#### 4.6. Размер выплаты стимулирующего характера.

4.6.1. Надбавка работникам института за организацию работы учебного процесса в зданиях, находящихся в оперативном управлении института, устанавливается в следующих размерах:

в двух зданиях – 10% от должностного оклада;

#### 4.7. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.7.1. Премирование работников Института осуществляется в целях повышения материальной заинтересованности работников Института, повышения эффективности труда, научно-педагогического, учебно-

вспомогательного, административно-хозяйственного и иного персонала для усиления творческой активности и результативности труда.

4.7.2. Премияльный фонд Института формируется за счет экономии фонда оплаты труда, финансируемого за счет средств бюджета городского округа - город Волжский и за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.7.3. Премирование работников предусматривает дифференцированный подход к поощрению трудового коллектива, сотрудников в зависимости от специфики выполняемой ими деятельности, личного вклада в результаты работы Института.

4.7.4. Премированию подлежат работники, занятые в Институте любым видом трудовой деятельности, а именно:

образовательной;

научно-исследовательской;

административно-управленческой;

административно-хозяйственной и иной вспомогательной деятельностью.

4.7.5. Премии учитываются при исчислении средней заработной платы работников в порядке, установленном действующим законодательством.

4.7.6. Премирование сотрудников производится приказом ректора Института, издаваемым на основании докладных записок руководителей структурных подразделений, по необходимости согласованным с первичной профсоюзной организацией работников ВИЭПП.

4.7.6. Размеры премий, выплата которых производится на общих основаниях всему коллективу Института, устанавливаются ректором Института в зависимости от степени участия сотрудников или их содействия в учебном, научно-исследовательском и производственном процессах Института и предельными суммами не ограничиваются.

4.7.8. На общих основаниях коллектив Института может премироваться: ежемесячно, ежеквартально и по итогам календарного и учебного года за успешное и добросовестное выполнение сотрудниками Института своих

трудовых обязанностей;

в виде единовременных выплат за достижения и успехи в трудовой деятельности;

по другим основаниям, связанным с деятельностью Института.

4.7.9. Премирование сотрудников, занятых образовательной деятельностью, производится за:

успешное выполнение профессорско-преподавательским составом научной, учебной, воспитательной и других работ;

разработку и внедрение в учебно-методический процесс новейших достижений в области образования;

разработку и внедрение наиболее эффективных и современных методов обучения;

высокий уровень довузовского и послевузовского обучения на платной основе;

в связи с защитой диссертации на соискание ученой степени кандидата наук - до 2-х должностных окладов;

за руководство успешно защищенной диссертации соискание ученой степени кандидата наук сотрудников Института - до 2-х должностных окладов;

в связи с защитой диссертации на соискание ученой степени доктора наук - до 3-х должностных;

за научное консультирование успешно защищенной диссертации на соискание ученой степени доктора наук сотрудников Института - до 3-х должностных;

за научное руководство студентами, работы которых отмечены призами и дипломами;

за развитие материально-технической и учебно-лабораторной базы Института, создание новых лабораторных установок, стендов и тренажеров;

за большую активную работу по развитию физической культуры и спорта в Институте, за подготовку команд - призёров межвузовских, городских и областных соревнований;

проведение на высоком уровне Дня открытых дверей, совещаний с руководителями образовательных учреждений, подготовительных курсов и др.;

научное участие в проектах, программах, грантах подразделений вуза;

организацию научных связей со школами и органами образования, вузами и научными учреждениями, в том числе зарубежными;

за разработку электронного учебно-методического комплекса дисциплины (рабочая программа, текст лекций, задания для текущего и итогового контроля знаний, список рекомендуемой литературы, перечень нормативных и законодательных актов, методические указания по организации самостоятельной работы, лабораторных работ и курсового проектирования, практикум);

за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Института (структурного подразделения), разрешение проблемных конфликтных и спорных ситуаций.

4.7.10. Премирование административно-хозяйственного персонала производится за:

укрепление материально-технической, учебной и научной базы Института;

сохранность материальной базы кафедр, структурных подразделений;

выполнение производственных заданий на высоком качественном уровне;

разработку и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ;

за содействие в выполнении учебного, научного процессов и других видов работ;

за своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками.

4.7.11. Премирование административно-управленческого персонала производится за:

работу, выполняемую на высоком качественном уровне в установленный срок;

разработку и применение наиболее эффективных методов организации

труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ;  
другие работы, выполняемые на высокопрофессиональном уровне;  
совершенствование методов управления бухгалтерского учета и решения экономических задач;  
привлечение дополнительных внебюджетных средств;  
за содействие и выполнение учебного, научного процессов на бюджетной и внебюджетной основе и другие виды работ.

Руководящие работники премируются по показателям работы, как отдельных подразделений, так и всего Института в целом.

4.8. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), за защиту кандидатских и докторских диссертаций, при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

4.9. Представление сотрудников Института к установлению регулярных стимулирующих выплат производится, как правило, раз в год или при приеме сотрудника на работу (переводе на новую должность).

4.12. Назначение стимулирующей выплаты оформляется приказом.

4.13. Регулярные стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам деятельности сотрудника за предшествующий период (год).

## 5. Условия оплаты труда ректора

5.1. Заработная плата ректора состоит из должностного оклада, ежемесячной надбавки за наличие ученого звания, ежемесячной доплаты за наличие ученой степени, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре, заключенным между Управлением образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области и ректором института.

5.3. Должностной оклад ректора устанавливается Управлением образования



администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости ВИЭПП, участия в целевых программах в соответствии со ст.145 ТК РФ и иными нормативными актами, определяющими статус ректора высшего учебного заведения.

5.4. Должностной оклад ректора, определен трудовым договором, согласно Постановлению Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и 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», установлен в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу института, и на момент заключения договора составил до 5 размеров средней заработной платы работников.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников института (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера), устанавливается постановлением администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области.

Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

5.6. Компенсационные выплаты ректору устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

5.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ректору ежегодно на основе договора, заключенного с работодателем из средств от приносящей доход деятельности с учетом достижения показателей эффективности его работы и деятельности ВИЭПП. Ректору устанавливаются следующие показатели эффективности работы:

выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг;

выполнение ВИЭПП учебного плана;

выполнение ВИЭПП планов воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

отсутствие фактов нецелевого и неэффективного использования денежных средств и имущества, выявленных в ходе проверок органами, уполномоченными на осуществление финансового контроля;

своевременное обеспечение открытости и доступности информации о деятельности ВИЭПП;

доля ППС с учеными степенями и званиями свыше 60%;

наличие в учреждении платных дополнительных образовательных услуг, расширение спектра услуг, дополнительное образование;

своевременный (не реже 1 раза в год) пересмотр тарифов на предоставляемые услуги;

обеспечение своевременных выплат стипендий, денежных пособий студентам-сиротам, заработной платы;

обеспечение своевременных обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды;

своевременность предоставления ВИЭПП всех видов плановой документации и отчетности, а также оперативных сведений и информации по

запросам учредителя;

отсутствие не принятых мер по результатам рассмотрения обращений, заявлений, жалоб физических и юридических лиц;

отсутствие не исполненных в установленные сроки предписаний по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов, органов местного самоуправления по вопросам нецелевого использования денежных средств, налогового законодательства, размещения заказов на поставки товаров, выполнения работ, оказание услуг для муниципальных служб;

соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)

5.8. Надбавка за организацию работы учебного процесса в зданиях, находящихся в оперативном управлении института устанавливается в следующих размерах:

в двух зданиях- 10% от должностного оклада;

5.9. Ректору института может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу ректора, не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.10. При прекращении трудового договора с ректором по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

6. Условия оплаты труда проректоров и главного бухгалтера.

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

6.2. Размеры должностных окладов проректоров, главного бухгалтера устанавливаются на 15 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора.

Конкретные размеры должностных окладов проректоров и главного бухгалтера устанавливаются ректором.

6.3. Компенсационные выплаты проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

6.4. Проректорам, главному бухгалтеру института могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за организацию учебного процесса в зданиях;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера проректорам, главному бухгалтеру института устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;

организация приносящей доход деятельности в институте.

6.5.1. Надбавка за организацию работы учебного процесса в зданиях, находящихся в оперативном управлении института устанавливается в следующих размерах:

в двух зданиях - 10% от должностного оклада;

6.5.2. Проректорам, главному бухгалтеру может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу проректоров и главного бухгалтера устанавливается в зависимости от уровня

профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу проректоров и главного бухгалтера не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу проректоров и главного бухгалтера и его размерах принимается ректором на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу проректоров, главного бухгалтера не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

6.5.3. Проректорам и главному бухгалтеру в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

6.6. При прекращении трудового договора с проректорами и главным бухгалтером по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может

превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание института ежегодно утверждается ректором.

В штатном расписании института предусматриваются должности научно-педагогических работников, инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

Численный состав работников института должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Министерством образования и науки Российской Федерации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям института в соответствии с Уставом института.

7.2. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы института) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7.3. Работникам, занятым по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, компенсационные и стимулирующие доплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7.4. В соответствии с Постановлением Администрации Волгоградской области от 30.10.2017 N 574-п "Об утверждении государственной программы Волгоградской области "Развитие образования в Волгоградской области" педагогическим работникам ВИЭПП, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, предоставляются выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство).

## 8. Заключительные положения

8.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников института, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалифицированным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

8.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых институтом услуг, а также для выполнения работ, которые носят временный характер, ректор может заключать договора гражданско-правового характера.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу института: учебная, учебно-методическая; методическая деятельность; проектная, научно-исследовательская, ремонтные, оформительские работы, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие виды услуг.

Договоры могут заключаться с работниками института независимо от категории персонала, а также со сторонними лицами.

8.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета городского округа - город Волжский Волгоградской области, могут направляться институтом на выплаты стимулирующего характера.

8.4. За счет средств фонда оплаты труда работникам может быть оказана

материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работнику института и ее конкретных размерах принимает ректор на основании письменного заявления работника.

Размер материальной помощи работникам института не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Размер материальной помощи устанавливается приказом ректора в соответствии с Коллективным договором.

Положение вступает в действие с 01 сентября 2021 года.