

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«УНИВЕРСИТЕТ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
СООБЩЕСТВА»  
(АНО ДПО «УНИВЕРСИТЕТ ЕАЭС»)**

Утверждаю  
Ректор АНО ДПО «Университет Евразийского  
экономического сообщества»

Г.И. Гусьменский



«31» июля 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
В АНО ДПО «УНИВЕРСИТЕТ ЕАЭС»**

Москва 2019

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда работников в Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Университет Евразийского экономического сообщества» (далее - АНО ДПО «Университет ЕАЭС», Университет) (далее – Положение) разработано в соответствии с:

– Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 01.04.2019). Часть IV. Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников;

– Семейным кодексом Российской Федерации" от 29.12.1995 N223-ФЗ (ред. от 29.05.2019);

– Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273 «Об образовании в РФ» (ред. от 06.03.2019);

– Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по повышению гарантий сезонным работникам в сфере труда" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.10.2018, протокол N 10);

1.2. В АНО ДПО «Университет ЕАЭС» определены единые подходы к регулированию заработной платы работников, в том числе руководителей и педагогических работников.

1.3. Заработная плата работников Университета включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, компенсационные и стимулирующие выплаты. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

1.4. Пересмотр норм труда допускается по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

1.5. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

1.6. Принципы оплаты труда в АНО ДПО «Университет ЕАЭС»:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

## **2. ПЕРЕЧЕНЬ НОРМ И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В АНО ДПО «УНИВЕРСИТЕТ ЕАЭС»**

2.1. Обязательными для применения в АНО ДПО «Университет ЕАЭС» являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом;

б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной

платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

#### 2.2. Университет обязан:

- создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений АНО ДПО «Университет ЕАЭС» в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- поддерживать достигнутый уровень оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Росстата);

- обеспечения гарантий по оплате труда;

- выплачивать денежные компенсации за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- пополнять фонд оплаты труда, сформированный на календарный год;

- соблюдать порядок аттестации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, 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 присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

2.4. 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 ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА**

#### 3.1. Педагогический работник:

- Размеры минимальных окладов (ставок) работников АНО ДПО «Университет ЕАЭС», устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

- Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы

(нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю;

– Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

– Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

– Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений.

– Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Университете и других факторов, утвержденных локальным актом Университета.

– Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и звание.

### 3.2. Общеотраслевые должности служащих:

– Размеры минимальных окладов (ставок) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

– Работникам, занимающим должности служащих, предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

– Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в АНО ДПО «Университет ЕАЭС» и других факторов, утвержденных локальным актом АНО ДПО «Университет ЕАЭС».

### 3.3. Общеотраслевые профессии рабочих:

– Размеры минимальных окладов (ставок) рабочих АНО ДПО «Университет ЕАЭС» устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к ПКГ.

– Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

– Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом Университета.

### 3.4. Руководитель Университета, его заместители и главный бухгалтер:

– Заработная плата ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера (далее - руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание, выплат компенсационного и

стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором. Должностные оклады устанавливаются ректору Университета в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

– Должностной оклад ректора Университета устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им Университета и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Впервые назначаемому ректору устанавливается кратность не менее 1,5 размера средней заработной платы основного персонала.

– Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

– Условия оплаты труда ректора Университета устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора.

– Должностные оклады проректоров Университета и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителей и главным бухгалтерам Университета в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Университета.

– Руководящим работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

– В Университете устанавливается предельный уровень заработной платы ректора Университета через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

– Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников Университета рекомендуется определять в кратности от 1 до 8.

#### **4. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ**

4.1. За работу в ночное время работникам Университета устанавливаются доплаты в размере не менее чем 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за час работы в ночное время.

#### **5. УСТАНОВЛЕНИЕ СИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

5.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам Университета производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами Университета;
- целевых показателей эффективности деятельности Университета, утверждаемых локальными нормативными актами Университета или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников Университета или на основании коллективного договора.

5.2. Работникам Университета могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий.

5.3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ для работников Университета определяется по показателям результатов труда.

5.4. Показатели результатов труда для расчета выплат стимулирующего характера могут быть изменены и дополнены Университетом в соответствии с его миссией и целями. Показатели должны стимулировать работника к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения достижений обучающихся).

5.5. Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов.

5.6. Для измерения результативности труда работников Университета по каждому критерию вводится ряд показателей и шкала показателей.

5.7. Университет вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому показателю исходя из своих целей и задач, социальной значимости реализуемой программы.

5.8. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Университета, по согласованию с представительным органом работников Университета или на основании локального акта Университета.

5.9. Премиальные выплаты по итогам работы работников Университета производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям, установленным Положением о премировании работников.

5.10. Показателями для установления выплат за выполнение особо важных и сложных заданий работникам Университета являются:

- результаты работы работника Университета по итогам месяца, квартала и (или) календарного года, обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников Университета;
- качественное и оперативное выполнение отдельных мероприятий, поручений и работ, особо важных и сложных заданий, активное участие в подготовке и проведение областных мероприятий;
- осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;
- победа Университета в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок;
- проявление инициативы и творческого подхода;
- высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций и отсутствие жалоб.

5.11. В соответствии со спецификой деятельности Университета, структурного подразделения Университета, целевые показатели эффективности деятельности работников Университета, указанных в примерных целевых показателях эффективности деятельности Университета к Положению о выплатах стимулирующего характера к должностным окладам работников, находящихся в ведении, могут быть конкретизированы, расширены.

## **6. УСТАНОВЛЕНИЕ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Университета регламентирована Положением о почасовой оплате труда и применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

- при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совмещения (совместительства) из других организаций.

6.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется для преподавателей Университета – путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

6.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.4. Почасовая оплата труда педагогических работников Университета применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с коэффициентом оплаты, который устанавливается в соответствии с действующим законодательством в области труда и утверждается руководством Университета.

## **7. ДОПЛАТЫ ПРИ СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), УВЕЛИЧЕНИИ ОБЪЕМА РАБОТЫ**

7.1. Работнику производится доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.2. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **8. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

8.1. Фонд оплаты труда в Университете формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами муниципальных образований.

8.2. Увеличение фондов оплаты труда Университета осуществляется исходя из возможностей соответствующих бюджетов с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и мотивации работников к повышению эффективности труда в соответствии с федеральными законами и решениями Правительства Российской Федерации, а также в соответствии с иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.