Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Мальцев Сергей Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.02.2024 13:45:23
Уникальный программный ключ:
1bcb6e8dd25337659310c8c6c08f3bb1f12d77b7

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Ректора
ЧОУВО «СПбМСИ»
от «15» февраля 2024 г.
№ 50-02-01/24 А
_____ С.Б. Мальцев

СОГЛАСОВАНО
Протоколом Конференции работников
и обучающихся № 2/24 от 15.02.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

г. Санкт-Петербург
2024 г.

1. Общая часть

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Частного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский медико-социальный институт» (далее – Институт) разработано на основе следующих нормативных документов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Устав;
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Понятия и определения, используемые в настоящем Положении.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

Компенсационные выплаты – выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, при сверхурочной работе, при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда)

Стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Порядок и сроки выплаты заработной платы

2.1. Институт в соответствии с законодательством Российской Федерации и утвержденным Уставом самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размер и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения работников в пределах, имеющихся у него средств.

2.2. Заработная плата работников Института может состоять из:

- оклада (должностного оклада),
- компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Заработная плата работников Института не ограничивается максимальным пределом.

2.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 29 числа расчетного месяца и 15 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.5. Заработная плата выплачивается работнику в кассе Института либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.6. Оплата труда производится на основании табеля учета рабочего времени, который ведется ответственными работниками в структурных подразделениях Института и предоставляется в управление кадров.

2.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Санкт-Петербурге.

3. Принципы определения и изменения должностного оклада

3.1. Размеры должностных окладов устанавливаются штатным расписанием на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Размер должностного оклада работника определяется в трудовом договоре. Институт обязуется выплачивать работнику должностной оклад, установленный трудовым договором, пропорционально отработанному работником времени.

3.3. Размер должностного оклада может быть изменен, путем внесения соответствующих изменений в штатное расписание Института на основании приказа ректора.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам Института при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, при сверхурочной работе, при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

4.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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 (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

4.3. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.4 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ)

4.5. На основании результатов специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливается повышение оплаты труда в размере 5% оклада в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты к должностному окладу направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

5.2. В Институте устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- персональные надбавки,
- премии,
- выплата в виде фиксированного процента от суммы денежных средств, полученных структурным подразделением Института от реализации медицинских услуг, устанавливаемая приказом ректора.

5.3. Работникам Института могут устанавливаться на определенный срок и на постоянной основе персональные надбавки:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за иные показатели.

5.4. Премии по итогам работы выплачиваются с учетом уровня профессиональной

подготовки, необходимых компетенций, сложности, важности, качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных ректором Института задач, с целью поощрения работников за:

– высокие результаты работы структурных подразделений Института, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

– добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;

– качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью Института;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– соблюдение порядка подготовки и сроков представления плановых и отчетных документов;

– участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

– активную деятельность по самообразованию, саморазвитию, поиску и внедрению инновационных решений, позволивших увеличить эффективность деятельности Института;

– иные достижения.

5.5. Персональные надбавки и премии выплачиваются на основании приказа ректора по представлениям руководителей структурных подразделений Института или на основании единоличного решения ректора.

5.6. Период времени, на который устанавливается персональная надбавка, определяется в каждом случае индивидуально решением ректора.

5.7. С учетом фактических результатов работы работника, а также при изменении интенсивности и качества выполняемых работ ректор имеет право самостоятельно или по представлению руководителя структурного подразделения Института изменить размер персональной надбавки либо полностью отменить ее выплату.

6. Обеспечение повышения заработной платы работников

6.1. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

6.2. При увеличении статистического показателя численности обучающихся по образовательным программам специалитета по сравнению с предыдущим годом более, чем на 10%, заработная плата работников индексируется на величину уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

6.3. При определении статистического показателя, установленного в п. 6.2. настоящего Положения, используются формы статистической отчетности ВПО-1.

6.4. Индексация производится ежегодно на основании приказа ректора в первый рабочий день октября при достижении условий, установленных п.6.2 настоящего Положения.

6.5. При индексации с работниками заключается дополнительное соглашение к трудовому договору об увеличении должностного оклада на величину уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

6.6. При недостижении условий, установленных п. 6.2. настоящего Положения индексация не производится. При этом Институт предпринимает все возможные действия по обеспечению повышения заработной платы за счет стимулирующих выплат.

7. Материальная помощь

7.1. За счет прибыли Института работникам может быть оказана материальная помощь.

Оказание единовременной материальной помощи работникам Института (их семьям) осуществляется:

- в случае смерти работника в период его трудовых отношений с Институтом;
- в случае смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена));
- в случае тяжелого материального положении работника;
- в иных случаях.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор на основании письменного заявления работника (одного из членов семьи работника).

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение согласовывается Конференцией работников и обучающихся и вступает в силу с момента его утверждения приказом ректора.