

П Р И К А З

18, 07 20 24

г. Донецк

№ 77-04

Об утверждении Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный технический университет»

В соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 и приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» и № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный технический университет».
2. Распространить действие настоящего приказа на правоотношения возникшие в университете с 01 июля 2024 года.
3. Признать утратившими силу приказы федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий

национальный технический университет» от 28 апреля 2023 года № 38-07 «Об утверждении Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный технический университет», от 07.07.2023 № 62-07 «О внесении изменений в Положение об оплате труда, утвержденное приказом от 28.04.2023 № 38-07» и от 16.04.2024 № 39-07 «О внесении изменений в Положение об оплате труда, утвержденное приказом от 28.04.2023 № 38-07».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

А.Я. Аноприенко

Приказ подготовил:
Начальник планового отдела
И.Н. Климов

Согласовано:
Первый проректор

А.А. Каракозов

Нач. ОК

К.М. Садлова

Гл. бухгалтер

О.Л. Локтионова

Предс. ПК

Л.А. Лазебная

Юр.отдел

И.Г. Рябченко

Зав. канцелярией

Т.А. Мосина

КОПИЯ ВЕРНА

Воспроизводителем



Л. И. Юдина

Утверждено
приказом федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Донецкий
национальный технический университет»
от 18.07 2024 г. № 71-07

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный технический университет»

І. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный технический университет» (далее соответственно – Положение, Университет), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями и дополнениями), с учетом приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 марта 2024 г. № 194 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки», № 195 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование».

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных

окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Университета формируется из финансового обеспечения Университета.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с разделом VI Положения.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Университета, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным ректором Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника. Размеры ставок почасовой оплаты труда приведены в Приложении № 7.

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

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Основные условия оплаты труда работников Университета и порядок формирования штатного расписания

11. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 с последующими изменениями (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 с последующими изменениями (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

настоящего Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные

нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

12. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов, ставок заработной платы работников Университета устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в приложениях к Положению №№ 1 - 6, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с последующими изменениями.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

13. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета (руководителей филиалов, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10 – 20 % ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

14. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

С учетом Финансового обеспечения в Университете и его филиалах может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

15. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором и включает в себя все структурные подразделения и должности работников Университета.

В случае необходимости в течение календарного года в штатное расписание вносятся изменения или утверждается новое штатное расписание.

16. С учетом условий труда работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

17. Работникам Университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера.

19. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

20. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью Университета и филиалов по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными

участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

22. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам Университета, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

Для работников, которым установлен оклад, оплату труда сверх месячной нормы исчисляют, исходя из часовой ставки (сверх оклада). Оклад работника (месячная тарифная ставка) делится на среднемесячное количество рабочих часов: $\text{Часовая ставка} = \text{Оклад} / (\text{Среднегодовой норматив} / 12)$. Среднемесячное количество рабочих часов представляет собой результат деления годовой нормы времени на 12.

В выходные и праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени оплата труда производится в двойном размере от установленной заработной платы (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера).

23. Особенности оплаты труда работников, для которых установлен суммированный учет рабочего времени:

23.1. Суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год установлен для сторожей отдела охраны университета и филиалов. При этом суммарная продолжительность рабочего времени, установленная графиком, не должна превышать установленную норму за этот период.

23.2. Ставка за час работы устанавливается согласно расчету, приведенному в п. 22 данного раздела Положения.

24. Доплата за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

25. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

26. В целях поощрения работников Университета за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ;
 - за научное руководство аспирантами, соискателями и студентами по выполнению научно-исследовательских работ студентов;
 - за участие в выполнении научно-исследовательских работ (далее - НИР);
 - за подготовку патентов по результатам научной и научно-технической деятельности;
 - за работу, связанную с обеспечением безаварийной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем в Университете;
 - за многолетнюю, плодотворную работу, добросовестный труд в Университете;
 - за материальную ответственность.
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- При премировании учитывается:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
 - проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
 - выполнение служебных поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- По усмотрению ректора могут быть выплачены премии:
- За досрочное и качественное выполнение порученного объема работ.
 - За успехи в трудовой, учебной, воспитательной, научной и административно-хозяйственной деятельности.

27. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения.

28. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

29. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Университета приведены в приложении № 8 к Положению.

30. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора Университета (руководителя филиала) в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

V. Условия оплаты труда ректора Университета, проректоров и главного бухгалтера

31. Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

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

33. Размер должностного оклада ректора Университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Университета, и указывается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

34. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада ректора Университета приказами по Университету.

35. Ректору Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

36. Ректору Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

37. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору Университета осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы Университета и его руководителя с указанием размера такой выплаты.

38. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Минобрнауки России в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

39. Проректоры Университета и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий их труда.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

41. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора,

проректоров, главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

VI. Другие вопросы

42. Выплата материальной помощи ректору Университета производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- а) вступление в брак ректору Университета (в размере оклада);
- б) рождение ребенка у ректора Университета (в размере оклада);
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей ректора Университета (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества ректора Университета в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие ректора Университета и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь ректора Университета свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

43. В случае смерти ректора Университета материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

44. Решение о выплате материальной помощи ректору Университета оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

45. Выплата материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам Университета, производится на основании подтверждающих документов в размере не превышающем оклад, с учетом мнения представительного органа работников в следующих случаях:

- а) вступление в брак проректоров, главного бухгалтера и работников Университета;
- б) рождение ребенка (усыновление) у проректоров, главного бухгалтера и работников Университета;
- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей у проректоров, главного бухгалтера и работников Университета;
- г) утрата или повреждение имущества проректоров, главного бухгалтера и работников Университета;
- д) 50-летие, 60-летие проректоров, главного бухгалтера и работников

Университета и далее каждые пять лет;

е) болезнь проректоров, главного бухгалтера и работников Университета свыше одного месяца подряд.

46. В случае смерти проректоров, главного бухгалтера и работников Университета материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов в размере, не превышающем оклад.

47. Решение об оказании материальной помощи проректорам, главному бухгалтеру и работникам Университета принимается ректором Университета после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, проректора или главного бухгалтера Университета и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

48. Работникам Университета в целях поощрения по решению ректора может выплачиваться материальная помощь (поддержка) из фонда материального поощрения, формируемого из средств от приносящей доход деятельности Университета.

46.1. В Университете может выплачиваться материальная помощь (поддержка) за многолетний, добросовестный труд, в связи юбилеем, в связи с выходом на пенсию, работникам и бывшим работникам Университета, удостоенным почётных званий Университета, а также другие виды материального поощрения, Ветеранам Великой Отечественной войны.

46.2. Размер материальной помощи (поддержки) устанавливается в соответствии с приказом ректора Университета в пределах экономии фонда оплаты труда.

VII. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

47. Подразделением, ответственным за исчисление заработной платы и других выплат, является бухгалтерия.

48. Заработная плата выплачивается в российских рублях.

Выплата заработной платы работнику производится не позднее 30-го(31-го) числа оплачиваемого месяца исходя из размера должностного оклада (тарифной ставки) и доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, с учетом отработанного времени за период с 1 по 15 число оплачиваемого месяца и не позднее 15-го (16-го) числа месяца, следующего за оплачиваемым, исходя из размера должностного оклада (тарифной ставки) и доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, с учетом отработанного времени с 16 по последнее число оплачиваемого месяца. Не позднее 15-го (16-го) числа производится также выплата надбавок за месяц, предусмотренных структурой заработной платы работника.

При совпадении дня перечисления заработной платы с выходным или нерабочим днем обеспечивается перечисление заработной платы накануне этого дня. Выдача заработной платы производится путем перечисления денежных средств на зарплатную банковскую карту работника либо из кассы

Университета.

49. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Университетом могут производиться:

– для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

– для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

– для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

– при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных п.п. 1, 2, 3 п.50 работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

– счетной ошибки;

– если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);

– если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

В соответствии со ст. 138 Трудового кодекса Российской Федерации общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда,

причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб, в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Заработная плата, не полученная в кассе Университета в течение 5-ти рабочих дней, депонируется. Депонент можно получить наличными через кассу Университета либо безналичным перечислением на расчетный счет по письменному заявлению работника. В случае смерти работника депонированную заработную плату может получить близкий родственник работника по письменному заявлению при предъявлении документов, подтверждающих родство и свидетельства о смерти работника, или законный наследник при предъявлении соответствующих документов.

50. Средняя заработная плата за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Университете.

51. При сдаче крови и её компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 Трудового кодекса РФ). При суммированном учете рабочего времени расчет среднего заработка производится исходя из размера среднечасового заработка (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы») и нормальной продолжительности рабочего дня (8 часов) (Письмо Минтруда России от 31.10.2016 № 14-2/В-1087). Если продолжительность рабочего дня по графику сменности более 8 часов, оставшиеся часы должны быть отработаны в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени (Письмо Минтруда России от 31.10.2016 № 14-2/В-1087).

52. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) для расчета отпускных регламентировано статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922. Средний заработок рассчитывается по правилам, предусмотренным для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных и рабочих днях. Порядок расчета среднего заработка работника не зависит от режима его работы и производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е(31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

53. Условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности определены Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ

«Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

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

55. Отмена или изменение ранее установленной выплаты стимулирующего или компенсационного характера вступает в силу с даты, указанной в приказе.

VIII. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

56. Индексация заработной платы – это механизм ее увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

Индексации подлежит должностной оклад работника, определяемый трудовым договором в соответствии со штатным расписанием Университета.

Индексации не подлежат доплаты и надбавки, социальные и выходные пособия, все виды премий, компенсаций и материальной помощи, выплачиваемые работникам.

Индексация заработной платы определяется приказом ректора Университета.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

57. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, влечет за собой ответственность, предусмотренную ч. 6 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации.