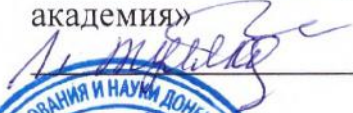


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»



Л. Б. Тулякова



УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»



А. К. Поправко



01.10.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении доплат и надбавок обязательного и стимулирующего характера к должностным окладам (тарифным ставкам) работников

ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с Постановлением Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18.04.2015 года № 6-4 «Об оплате труда работников учреждений, заведений о организаций отдельных отраслей бюджетной сферы», Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 25 декабря 2020 г. № 87-13 «О внесении изменений в Постановление Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18.04.2015 года № 6-4 «Об оплате труда работников учреждений, заведений о организаций отдельных отраслей бюджетной сферы», разъяснений Министерства финансов Донецкой Народной от 02.03.2017 года № 129 13/967 в ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия» (далее Академия) устанавливаются следующие виды надбавок и доплат:

1. Надбавки обязательного характера:

а) за почетные звания Донецкой Народной Республики, Украины, СССР, союзных республик СССР "народный" – в размере 40 процентов, "заслуженный" – 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

б) за спортивные звание "заслуженный тренер", "заслуженный мастер спорта" – в размере 20 процентов, "мастер спорта международного класса" – 15 процентов, "мастер спорта" – 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Надбавки за почетные и спортивные звание устанавливаются работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся почетным или спортивным званием. При наличии двух или более званий надбавки устанавливаются за одно (высшее) звание. Соответствие почетного или спортивного звания профиля деятельности работника в должности определяется руководителем учреждения, заведения или организации;

2. Доплаты обязательного характера работникам:

а) в размере до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки): за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников; за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Указанные виды доплат не устанавливаются ректору, его заместителям, руководителям структурных подразделений Академии, их заместителям;

б) в размере до 25 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за работу в ночное время за каждый час работы с 10:00 вечера до 6:00 утра;

в) за ученое звание:

профессора – в предельном размере 33 процента должностного оклада (ставки заработной платы);

доцента, старшего научного сотрудника – в предельном размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

Указанная доплата устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся ученым званием. При наличии у указанных работников двух или более ученых званий доплата устанавливается за одно (высшее) звание;

г) за ученую степень:

доктора наук – в предельном размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

кандидата наук – в предельном размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Указанные доплаты устанавливаются работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся ученой степенью. При наличии у работников двух научных степеней доплата устанавливается за одну (высшую) ученую степень.

Соответствие ученого звание и ученой степени профиля деятельности работника в должности определяется ректором.

Документы, удостоверяющие наличие научной степени и ученого звания, должны соответствовать нормам и требованиям, предусмотренным законодательством;

3. За использование в работе дезинфицирующих средств, а также работникам, которые заняты уборкой туалетов, – в размере 10 процентов должностного (месячного) оклада;

4. Водителям автотранспортных средств:

надбавки за классность водителям II класса – 10 процентов, водителям I класса – 25 процентов установленной тарифной ставки за отработанное время.

5. Надбавки стимулирующего характера работникам (далее надбавка стимулирующего характера):

а) ежемесячная надбавка к должностному окладу (тарифной ставки) за сложность и напряженность в работе в следующих размерах:

с 1 тарифного разряда по 12 тарифный разряд – до 20 %;

с 13 тарифного разряда по 18 тарифный разряд – до 15 %;

с 19 тарифного разряда по 25 тарифный разряд – до 10 %.

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанные надбавки отменяются или уменьшаются;

Надбавка стимулирующего характера – это одна из составляющих дополнительной заработной платы, которая начисляется за конкретные заслуги или характеристики работника и должна быть направлена на вознаграждение за высокие профессиональные качества, повышение стимула работников Академии к труду, улучшение качественных показателей трудовой деятельности, снижение текучести кадров и привлечение грамотных специалистов к трудовому и учебному процессу.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ (ТАРИФНОЙ СТАВКИ) ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ В РАБОТЕ (НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА)

Решение об установлении (отмене, уменьшении размера) надбавки стимулирующего характера принимает ректор Академии, в зависимости от показателей работы и наличия средств на выплату. Размер указанной надбавки составляет:

- с 1 тарифного разряда по 12 тарифный разряд – до 20 %;
- с 13 тарифного разряда по 18 тарифный разряд – до 15 %;
- с 19 тарифного разряда по 25 тарифный разряд – до 10 %.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу (тарифной ставки) за сложность и напряженность в работе (далее – ежемесячная надбавка) устанавливается всем основным работникам Академии в максимальном размере в зависимости от оклада.

Внешним и внутренним совместителям ежемесячная надбавка не устанавливается.

При несвоевременном выполнении порученного руководителем задания (работы), не выполнении нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям ректор имеет право самостоятельно или на основании поданных на имя ректора Докладных записок от руководителей структурных подразделений снизить размер ежемесячной надбавки.

В указанных случаях к докладной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные работником несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

Вновь принятым на работу ежемесячная надбавка может устанавливаться не ранее чем через 1 месяц после назначения на должность, в месяц увольнения работника надбавка не выплачивается.

Ежемесячная надбавка устанавливается в пределах лимита фонда оплаты труда.

3. КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ

Критериями установления ежемесячной надбавки являются:

- важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- обеспечение качественной работы подразделений Академии, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечения безопасности вуза, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Академии;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Академии, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Академии;
- участие работника в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы;
- повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
- повышение квалификации;
- качественное обеспечение процесса деятельности подчиненных подразделений;
- своевременное и качественное выполнение Республиканских целевых программ и государственных контрактов;
- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората;
- качественная подготовка и написание учебных, учебно– методических пособий и(или) учебников;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- руководство научной и спортивной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях и спортивных соревнованиях;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах, олимпиадах и спортивных соревнованиях;
- интенсивность работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных

мероприятий для студентов и работников;

Ректору и проректорам Академии стимулирующую надбавку устанавливает Министр образования и науки в установленном Министерством образования и науки порядке, с учетом рейтинговых и аккредитационных показателей, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными проректору.



**Ректор ГОУ ВПО
«Донбасская юридическая академия»**

А. К. Поправко

**Председатель профкома
первичной профсоюзной
организации ГОУ ВПО
«Донбасская юридическая академия»**



Л. Б. Тулякова