МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»

«30» 05 2016 г.
№ 0.1.1.67-06/89/16

Казань

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
_____ И.Р. Гафуров
«___» _____ 20___

ПРИНЯТО
решением Ученого совета
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»
30.05.2016 г. протокол № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной профсоюзной организации работников ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
_____ Р.С. Якушев
«___» _____ 20____ г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Первичной организации профсоюзов работников здравоохранения РФ МСЧ ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
_____ З.М. Шайхуллина
«___» _____ 20____ г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» (далее – Положение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет (далее – КФУ, университет), повышения ответственности, усиления материальной заинтересованности в результатах своего труда, достижения лучших конечных результатов деятельности, повышения качества выполняемых работ, создания условий для проявления творческой активности и инициативы каждого работника, привлечения и закрепления кадров.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), действующим законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, Уставом КФУ и является неотъемлемой частью коллективных договоров КФУ.

1.3. Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников КФУ и определяет:

1.3.1. Источники формирования фонда оплаты труда КФУ;

1.3.2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;

1.3.3. Наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

1.3.4. Наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

1.3.5. Условия оплаты труда руководящего состава КФУ (ректор, проректоры, главный бухгалтер), руководителей, заместителей руководителя основных структурных (обособленных) подразделений, включая размеры окладов и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.3.6. Порядок формирования штатного расписания КФУ.

1.4. Основные принципы формирования системы оплаты труда работников КФУ:

1.4.1. Верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов, общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

1.4.2. Недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными ТК РФ, действующим законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права;

1.4.3. Обеспечение зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

1.5. Система оплаты труда работников КФУ устанавливается и изменяется коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников КФУ.

1.7. Настоящее Положение является действующим в настоящей редакции до момента внесения в него изменений и (или) дополнений или его отмены.

1.8. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» от 27.06.2013г. № 0.1.1.67-06/98-от/13 с дополнениями.

2. Понятия и определения

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

Система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений в зависимости от произведенных работниками затрат труда или по результатам труда;

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательными актами, содержащими нормы труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

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;

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

Минимальный размер оплаты труда – гарантированный размер оплаты труда, устанавливаемый одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законодательством, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

Компенсационные выплаты – выплаты, установленные в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного характера);

Стимулирующие выплаты – выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие показатели в труде (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

Премия – единовременная мера поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности с целью повышения эффективности его труда;

Обособленное подразделение – подразделение, осуществляющее часть функций КФУ, отличительными признаками которого являются наличие расчетных счетов в кредитных организациях (банках) и наличие у руководителя подразделения доверенности ректора КФУ на осуществление частичных правомочий юридического лица, а также обязанность ведения обособленного бухгалтерского учета;

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, который отражает структуру организации, наименования структурных подразделений, должности, специальности, профессии с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц, размеры должностных окладов и компенсационных выплат;

Фонд оплаты труда – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам КФУ;

Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

Квалификационный уровень – выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы;

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки;

Научно-педагогический работник – работник, относящийся к должностям педагогических работников (профессорско-преподавательский состав) и научных работников.

3. Порядок и условия оплаты труда работников КФУ

3.1. Установление и изменение систем оплаты труда работников КФУ осуществляются с учетом следующих условий:

3.1.1. Реализация указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" (далее – Указ) в части оплаты труда, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, постановления Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2014 г. № 1331 "Об утверждении Правил использования в 2015 - 2017 годах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству здравоохранения Российской Федерации, Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству образования и науки Российской Федерации и Министерству культуры Российской Федерации в целях реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" в части повышения оплаты труда отдельных категорий работников";

3.1.2. Достижение уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации, с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работника;

3.1.3. Оплата труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и КФУ в целом, путем заключения эффективного контракта.

3.1.4. Изменение системы стимулирования путем отмены неэффективных стимулирующих выплат и перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, на увеличение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

3.1.5. Обеспечение основных государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных ст. 130 ТК РФ, включая:

а) величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

б) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

в) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

г) ограничение оплаты труда в натуральной форме;

д) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

е) федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

ж) ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

з) сроки и очередность выплаты заработной платы.

3.1.6. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работника, занятого на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами, соглашениями.

3.1.7. Наименования должностей (профессий) работников КФУ и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным соответствующими положениями профессиональных стандартов или следующими справочниками:

– Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих.

– Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, в том числе руководителей и специалистов в сфере, высшего, среднего и дополнительного профессионального образования, общего образования.

3.1.8. Компенсационные выплаты работникам осуществляются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

3.1.9. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

3.1.10. Оплата труда осуществляется с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, отраслевых соглашений.

3.1.11. Включение в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником 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.

3.1.12. Оплата труда осуществляется с учетом мнения первичных профсоюзных организаций работников КФУ (далее – профсоюзная организация).

3.1.13. Оплата труда осуществляется с учетом аттестации работников КФУ;

3.1.14. Система нормирования труда, определяется в КФУ с учетом мнения профсоюзной организации и (или) устанавливается коллективными договорами на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые), штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. О введении новых норм труда работники должны быть уведомлены не позднее, чем за 2 месяца.

3.2. В КФУ применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные ТК РФ.

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

– при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности, профилю - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;

– при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

– при установлении 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, ученого звания профессора или доцента - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома (присвоении звания).

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется заработная плата, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится по окончании указанных в настоящем пункте периодов.

3.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников КФУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени или конкретные нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника с учетом особенностей их труда определена приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 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».

3.5. Для медицинских работников КФУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

4. Источники формирования фонда оплаты труда КФУ

4.1. Оплата труда в КФУ осуществляется за счет следующих источников финансирования:

– средства субсидии;

– средства, поступающие от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных услуг;

– доходы от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками, государственных контрактов;

– средства международных, российских научных и иных грантов;

– другие средства в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации;

– иных источников, предусмотренных Уставом КФУ.

5. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КФУ

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КФУ устанавливаются приказом ректора КФУ на основе квалификационных уровней (далее – КУ) профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

5.2. Должности должны соответствовать уставным целям университета и содержаться в соответствующих разделах Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или в профессиональных стандартах.

5.3. Дифференциация типовых должностей, включаемых в штатное расписание КФУ по квалификационным уровням ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

5.4. Отнесение должностей к ПКГ осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России по соответствующим квалификационным группам.

5.5. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

5.6. Ректор КФУ имеет право своим приказом установить индивидуальный должностной оклад работнику без ограничения его максимальными размерами.

5.7. Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) на определенный период времени.

Решение об установлении работнику персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается ректором КФУ с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.8. Для подразделений КФУ, которые по роду своей деятельности не ведут образовательный процесс и не выполняют научные исследования, но обеспечивают их выполнение и оказывают активное содействие в их проведении, применяются должности и профессии, а также ПКГ и квалификационные уровни тех видов экономической деятельности, к которым они относятся.

6. Компенсационные выплаты работникам КФУ

6.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда с целью установления наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, но не менее 4 процентов к окладу (должностному окладу, тарифной ставке).

Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентные надбавки к заработной плате) производятся в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– при совмещении профессий (должностей);

– при увеличении объема работ (расширении зоны обслуживания);

– при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

– при сверхурочной работе;

– при работе в ночное время;

– при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

– при работе вахтовым методом;

– в других случаях выполнения работ.

6.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), устанавливаемой работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3.2. Размер доплаты, устанавливаемой работнику, в случае увеличения установленного ему объема работы, срок, на который она устанавливается (условия оплаты), определяются по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3.3. Размер доплаты, устанавливаемой работнику, в случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3.4. Размер доплаты за сверхурочную работу устанавливается с учетом фактически отработанного за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и 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.

6.3.5. Оплата труда за работу в ночное время производится работнику за каждый час, фактически отработанный в ночной период времени (с 22 часов вечера до 6 часов утра) в соответствии со ст. 154 ТК РФ в повышенном размере.

Размер повышения составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время путем деления должностного оклада (тарифной ставки) на месячную норму рабочего времени.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время для работников Медико-санитарной части КФУ устанавливается в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников Медико-санитарной части КФУ.

6.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и оплачивается в следующих размерах:

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

б) 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,

– 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.

6.3.7. Доплата при исполнении обязанностей заместителя декана, заведующего кафедрой устанавливается работнику из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) по основной должности ежемесячно пропорционально занимаемой доле ставки в следующих размерах (на одну ставку):

– 4 000 рублей при отсутствии ученой степени,

– 6 000 рублей при наличии ученой степени кандидата наук,

– 8 000 рублей при наличии ученой степени доктора наук.

6.3.8. Доплата за исполнение обязанностей декана устанавливается работнику из числа ППС по основной должности ежемесячно пропорционально занимаемой доле ставки в следующих размерах (на одну ставку):

– 6 000 рублей при отсутствии ученой степени,

– 8 000 рублей при наличии ученой степени кандидата наук,

– 10 000 рублей при наличии ученой степени доктора наук.

6.3.9. Доплата за исполнение обязанностей заведующего отделением (высшей школой), заместителя заведующего отделением (высшей школой) в основных структурных подразделениях КФУ устанавливается работнику из числа ППС по основной должности ежемесячно в зависимости от общего числа бюджетных и контрактных обучающихся всех форм обучения в следующих размерах:

рублей

	Количество обучающихся в подразделении			
исполнение обязанностей	**до 300**	**301-600**	**601-1000**	**свыше 1000**
заведующий отделением	**5000**	**7000**	**9000**	**11000**
заместители заведующего отделением	**4300**	**4500**	**5000**	**5500**

Размер доплаты определяется в зависимости от количества обучающихся по состоянию на 1 число текущего месяца, в котором назначается доплата, при предъявлении справки из Управления кадров КФУ, заверенной директором основного структурного подразделения, о количестве студентов, справки из Департамента образования КФУ о количестве аспирантов в отдел

организации труда и регулирования заработной платы Департамента бюджетирования, казначейства и регулирования оплаты КФУ (далее – ООТиРЗП).

6.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, за работу с шифрами, а также за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны, дающий право на получение указанных надбавок.

Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.6. Помимо основных компенсаций по оплате труда работникам КФУ, установленных трудовым законодательством, предоставляются гарантии, а также компенсации в виде денежных выплат, установленных в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ст. 165–188 ТК РФ и другим действующим законодательством, в следующих случаях:

– при направлении в служебные командировки;
– при переезде на работу в другую местность;
– при исполнении государственных или общественных обязанностей;
– при совмещении работы с обучением;
– при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
– в связи с задержкой по вине КФУ выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
– в отдельных случаях прекращения трудового договора (выходное пособие, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников, при ликвидации КФУ, при сокращении штата работников, при смене собственника имущества КФУ в отношении ректора, проректоров, главного бухгалтера);
– при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
– при временной нетрудоспособности;
– при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
– при направлении на медицинское обследование;
– при сдаче работником крови и ее компонентов;
– при направлении работника для повышения квалификации;
– при использовании личного имущества работника.

6.7. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных действующим законодательством обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ТК РФ.

7. Стимулирующие выплаты работникам КФУ

7.1.В целях стимулирования работников КФУ к повышению результативности и качеству их труда, а также поощрения их за достигнутые результаты им устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2) выплаты за качество выполняемых работ;
3) выплаты за стаж непрерывной работы (стаж работы по профилю);
4) премиальные выплаты по итогам работы и иные поощрительные выплаты;
5) другие премиальные выплаты, установленные локальными нормативными актами КФУ.

Перечни видов надбавок и премий, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, Положением о стимулировании работников КФУ, Положением об оплате труда работников структурных подразделений КФУ, участвующих в реализации образо-

вательных программ среднего профессионального образования и общеобразовательных программ, Положением об условиях оплаты труда работников Медико-санитарной части КФУ, Положением о премировании работников КФУ и другими локальными нормативными актами КФУ, которые являются неотъемлемыми частями настоящего Положения.

7.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютных размерах (в рублях), в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или других единицах измерения с указанием условий, при достижении которых они устанавливаются.

7.3. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

7.4. Кроме премирования в КФУ предусматриваются иные виды материального поощрения работников КФУ в виде оплаты услуг социального характера, утвержденные коллективными договорами КФУ.

8. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера, руководителей, заместителей руководителя основных структурных (обособленных) подразделений КФУ

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

8.2. Должностной оклад и выплаты стимулирующего характера, в том числе премии ректору КФУ определяются учредителем.

8.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера КФУ устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада ректора КФУ.

8.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру КФУ устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, а также Положением о стимулировании работников КФУ и Положением о премировании работников КФУ.

8.5. Для руководителей, заместителей руководителя основных структурных (обособленных) подразделений, реализующих основные образовательные программы высшего образования, предусмотрены особые правила формирования заработной платы, включая установление должностного оклада и стимулирующих выплат, устанавливаемые Положением об оплате труда руководителей, заместителей руководителя основных структурных (обособленных) подразделений КФУ, являющимся неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников КФУ.

9. Порядок формирования и утверждения штатного расписания КФУ

9.1. Штатное расписание КФУ утверждается ректором КФУ на календарный год.

Составление и контроль штатного расписания КФУ осуществляет ООТиРЗП с учетом предложений руководителей структурных подразделений КФУ.

Составление и контроль штатного расписания профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) и учебно-вспомогательного персонала (далее – УВП) основных структурных подразделений, реализующих основные образовательные программы, осуществляет ООТиРЗП совместно с Департаментом образования КФУ (далее – ДО) с учетом предложений руководителей основных структурных подразделений КФУ.

9.2. Штатное расписание КФУ включает в себя все должности КФУ, численность сотрудников, должностные оклады в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, а также должностные оклады, установленные для отдельных категорий работников в соответствии с разделом 8 настоящего Положения, выплаты компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, настоящим Положением.

9.3. Структура и численный состав работников КФУ формируются в зависимости от установленных учредителем функций, задач и объемов работ.

9.4. В КФУ предусматриваются должности научно-педагогических работников, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы (профессорско-преподавательский состав, научные работники); педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и общеобразовательные программы; медицинских работников (врачей, среднего и младшего медицинского и фармацевтического персонала); административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и иного персонала.

9.5. Штатное расписание КФУ включает в себя структурные подразделения КФУ: институт, факультет, кафедра, лаборатория, управление, отдел, департамент, библиотека, филиал и другие в соответствии с Уставом КФУ, а также штатные расписания по отдельным научно-исследовательским темам, грантам.

9.6. Штатное расписание ППС формируется в соответствии со структурой КФУ, объемом годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени, нормативного соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя по соответствующим образовательным программам, формам и видам обучения и утверждается на учебный год.

9.7. Штатное расписание научного и научно-вспомогательного персонала формируется в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ в пределах средств на оплату труда за счет средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности (хоздоговора, контракты и иные источники) и утверждается на срок их выполнения.

Составление и контроль штатного расписания научных работников и научно-вспомогательного персонала осуществляет Управление научно-исследовательской деятельности КФУ (далее – УНИД).

Обособленные подразделения КФУ, самостоятельно выполняющие НИР и ОКР, самостоятельно формируют штатные расписания научного и научно-вспомогательного персонала.

9.8. Изменения в штатное расписание КФУ вносятся на основании приказов ректора КФУ, а также служебных записок (представлений) руководителей подразделений с положительной резолюцией ректора (проректора) КФУ.

9.9. Утвержденное штатное расписание и изменения к нему имеют статус приказа и не требуют введения их отдельным приказом ректора КФУ.

10. Почасовая оплата труда

10.1. За выполнение педагогическими работниками дополнительных объемов работ, превышающих объем педагогической нагрузки сверх нормы, установленной Регламентом расчета нагрузки ППС, может осуществляться оплата труда на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

10.2. Размеры ставок почасовой оплаты определяются университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора КФУ.

10.3. Конкретные размеры почасовой оплаты труда рассчитываются дифференцированно по должностям ППС, исходя из средней величины учебной нагрузки по университету и размера базовой заработной платы ППС.

10.4. В исключительных случаях с учетом квалификации приглашенного специалиста и рыночной цены оказываемых услуг приказом ректора КФУ может быть установлен индивидуальный размер ставки почасовой оплаты, соответствующий категории или квалификации специалиста.

10.5. Для дополнительных образовательных программ, реализуемых на платной основе или за счет целевых средств, размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются в зависимости

от сложности программы, контингента слушателей и стоимости аналогичных услуг на рынке образовательных услуг.

10.6. Почасовой фонд оплаты труда структурных подразделений может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям. В этом случае, почасовой фонд не должен превышать фонда заработной платы по вакантным должностям ППС и количества часов, установленных данному подразделению по имеющимся вакансиям.

10.7. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации и утверждается приказом по КФУ.

10.8. Работники других категорий персонала имеют право быть зачисленными для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и срочного трудового договора при наличии у них соответствующего уровня знаний и квалификации.

10.9. Условия почасовой оплаты труда педагогических работников структурных подразделений КФУ, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и общеобразовательные программы, устанавливаются Положением об оплате труда работников структурных подразделений КФУ, участвующих в реализации образовательных программ среднего профессионального образования и общеобразовательных программ.

11. Особенности оплаты труда педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и общеобразовательные программы

11.1. Установление объема учебной нагрузки и условия оплаты труда педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и общеобразовательные программы, определяется Положением об оплате труда работников структурных подразделений КФУ, участвующих в реализации образовательных программ среднего профессионального образования и общеобразовательных программ.

12. Особенности оплаты труда работников в сфере научно-исследовательской деятельности КФУ

12.1. Источником формирования фонда оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок в КФУ являются:

– научно-исследовательские работы (далее – НИР) в рамках государственного задания;

– НИР по научно-техническим и другим программам за счет федерального бюджета;

– НИР по программам министерств и ведомств Российской Федерации и других исполнительных органов государственной власти;

– НИР по грантам;

– хоздоговорные НИР с юридическими и физическими лицами;

– прочие поступления средств.

12.2. Фонд оплаты труда хоздоговорных НИР формируется руководителем темы исходя из договорной цены с учетом материальных затрат, налоговых отчислений и установленных в КФУ нормативов.

12.3. Для выполнения НИР руководитель темы может привлекать работников и обучающихся КФУ, а также работников и обучающихся сторонних организаций и других лиц:

– по трудовым договорам (дополнительным соглашениям к трудовым договорам) на условиях работы по основной должности, по совместительству или совмещению должности;

– по дополнительным соглашениям к трудовым договорам с выплатой единовременных надбавок за увеличение объема выполняемых работ, а также за дополнительный объем работ, не связанный с выполнением должностных обязанностей по основному трудовому договору;

– по договорам гражданско-правового характера;
– в рамках создания временных трудовых коллективов (ВТК).

13. Ответственность

13.1. Ответственность за разработку настоящего Положения несет проректор по финансовой деятельности КФУ, ответственность за реализацию настоящего Положения – проректор по финансовой деятельности КФУ совместно с руководителями структурных подразделений КФУ.

14. Регистрация и хранение

14.1. Настоящее Положение регистрируется в Управлении документооборота и контроля КФУ (далее – УДК) в составе документов организационно-распорядительного характера номенклатуры дел ООТиРЗП.

14.2. Оригинальный экземпляр настоящего Положения хранится до замены его Положением в новой редакции.

14.3. Копии настоящего Положения хранятся в составе документов организационно-распорядительного характера должностных лиц и подразделений, которым данный документ был предоставлен по обязательной рассылке.

15. Рассылка

15.1. Настоящее Положение подлежит обязательной рассылке, которую осуществляет УДК в порядке, определенном Инструкцией по делопроизводству КФУ.

15.2. Настоящее Положение размещается на веб-портале КФУ: http://www.kpfu.ru/.

16. Принятие и внесение изменений

16.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке, установленном Уставом КФУ.

16.3. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности КФУ в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации работников КФУ, работников КФУ.

СОГЛАСОВАНО
Проректор по финансовой деятельности

_____ Р.Р. Муллакаева
подпись

СОГЛАСОВАНО
Проректор по административной работе – руководитель аппарата

_____ А.Н. Хашов
подпись

СОГЛАСОВАНО
Директор Департамента бюджетирования, казначейства и регулирования оплаты

_____ Г.С. Шамсиева
подпись

СОГЛАСОВАНО
Начальник правового управления

_____ Г.М. Сибгатуллина
подпись