

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

« 04 » 12 20 24 г.
№ 0.1.1.64-08/68/2024

Казань

УТВЕРЖДАЮ

Ректор



« » 20 »

ПРИНЯТО

решением Ученого совета
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»
28.11.2024 г., протокол № 13

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

СОГЛАСОВАНО

первичной профсоюзной организацией
работников ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»,
протокол от 04.12.24г. № 2

СОГЛАСОВАНО

первичной профсоюзной организацией
работников Елабужского института
(филиала) ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»,
протокол от 27.11.24г. № 1

СОГЛАСОВАНО

первичной профсоюзной организацией
работников Набережночелнинского
института (филиала) ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»,
протокол от 02.12.24г. № 013/д024

СОГЛАСОВАНО

первичной организацией профсоюзов
работников здравоохранения Российской
Федерации Медико-санитарной части
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»,
протокол от 02.12.24г. № 31

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» (далее – Положение и КФУ соответственно) устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей КФУ в целях обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, а также повышения ответственности работников, усиления их 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, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, Примерным положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14.03.2024 № 195, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом КФУ.

1.3. Источником оплаты труда, устанавливаемой настоящим Положением, являются средства субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения КФУ государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средства, поступающие от приносящей доход деятельности КФУ, и иные не запрещенные законодательством Российской Федерации источники финансирования (далее – финансовое обеспечение).

1.4. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда, порядок и условия оплаты труда работников КФУ, в том числе:

- источники финансового обеспечения фонда оплаты труда КФУ;
- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководящего состава КФУ (ректора, президента, проректоров, главного бухгалтера).

1.5. Основные принципы формирования системы оплаты труда работников КФУ:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов, общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

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

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

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности КФУ;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников КФУ, в том числе:

– посредством индексации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

– недопущение снижения в абсолютном размере выплат компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячных надбавок), осуществляемых в пределах средств фонда оплаты труда КФУ и установленных работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок);

е) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КФУ в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

ж) учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КФУ за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных учреждений;

з) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации;

и) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.6. Система оплаты труда работников КФУ, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением, локальными нормативными актами КФУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.7. Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам КФУ в пределах фонда оплаты труда КФУ, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников КФУ формируется из финансового обеспечения КФУ.

1.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников КФУ, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников, работающих 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 в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской

Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

1.10. 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).

1.11. Заработная плата работников КФУ (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим 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.

1.12. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников КФУ, за исключением работников, в отношении которых утверждены отдельные положения об оплате труда.

1.13. Настоящее Положение является действующим в настоящей редакции до момента внесения в него изменений и (или) дополнений или его отмены в установленном настоящим Положением порядке.

1.14. Признать утратившими силу Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» от 29.12.2020 № 0.1.1.67-08/102/20 (в ред. приказа от 21.11.2022 № 01-03/1627), Положение о стимулировании работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» от 29.12.2020 № 0.1.1.67-08/101/20 (в ред. приказа от 21.02.2024 № 01-03/178), Положение о премировании работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» от 29.12.2020 № 0.1.1.67-08/100/20.

1.15. Условия оплаты труда работников филиалов КФУ, осуществляющих деятельность за пределами территории Российской Федерации, регулируются отдельными локальными актами, утверждаемыми в соответствии с действующим законодательством иностранных государств.

2. Порядок и условия оплаты труда работников КФУ

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

2.1.1. Обеспечение достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников.

2.1.2. Осуществление оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также стимулирование их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и КФУ в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

2.1.3. Обеспечение основных государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации, включая:

а) использование минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации;

б) реализацию мер, обеспечивающих 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) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

д) соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающих в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализацию государственных гарантий по оплате труда;

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

ж) установление сроков и очередности выплаты заработной платы.

2.1.4. Недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий установления повышенной оплаты труда работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями 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 без проведения специальной оценки условий труда.

2.1.5. Применение единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, законодательства в части продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.1.6. Установление компенсационных выплат работникам в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера).

2.1.7. Установление стимулирующих выплат работникам в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера).

2.1.8. Осуществление оплаты труда с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, отраслевых соглашений.

2.1.9. Включение в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, размеров и условий установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.10. Установление систем оплаты труда с учетом мнения первичных профсоюзных организаций работников КФУ.

2.1.11. Осуществление оплаты труда с учетом порядка аттестации работников КФУ, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.12. Определение в КФУ системы нормирования труда с учетом мнения первичных профсоюзных организаций работников КФУ и (или) установление 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 два месяца.

2.2. В КФУ применяются повременная и сдельная системы оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в 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 или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (наград) – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение заработной платы осуществляется по окончании указанных периодов.

2.4. 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 труда и определены приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

2.5. 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 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

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

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КФУ устанавливаются приказом ректора КФУ на основе отнесения должностей и профессий (групп должностей и профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.2. В случае если должности (профессии) работников, включенные в профессиональные квалификационные группы, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

3.3. Размеры окладов, ставок заработной платы по должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, определяются приказом ректора КФУ (уполномоченного ректором КФУ лица) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

3.4. Отнесение должностей к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Компенсационные выплаты работникам КФУ

4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам КФУ устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4.2. Работникам КФУ осуществляются следующие выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) 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);

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

4.2.1. Оплата труда работников КФУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Повышенная оплата труда работникам КФУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен федеральным законом.

Размер повышенной оплаты труда работникам КФУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 % от оклада (должностного оклада, тарифной ставки), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются отдельным локальным нормативным актом КФУ на основании специальной оценки условий труда, при наличии условий труда, отклоняющихся от нормальных, с учетом мнения первичных профсоюзных организаций работников КФУ.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным,

то повышение оплаты труда не производится.

4.2.2. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты; процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока; надбавки по коэффициенту за работу в пустынных и безводных местностях, в высокогорных районах с учетом статей 148, 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации) производятся в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.2.3. Работникам КФУ устанавливаются доплаты в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации за следующую дополнительную работу:

- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зоны обслуживания;
- при увеличении объема работы;
- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.2.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), устанавливаемой работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), в случае расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы, в случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, составляет не более 20 % от оклада (ставки заработной платы) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3.2. Доплата за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом фактически отработанного за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата в повышенном размере производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.2.3.4. 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 повышенном размере, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 % 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.

4.2.3.5. 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 КФУ по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

4.2.4. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в порядке, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.05.2011 № 408н.

Конкретные размеры ежемесячной процентной надбавки устанавливаются отдельным локальным актом КФУ с учетом мнения первичных профсоюзных организаций работников КФУ.

4.3. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

4.4. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Перечни видов стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением.

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним.

Назначение работникам КФУ выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

5.4. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет всех видов финансового обеспечения.

5.5. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления в КФУ устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

5.6. 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.

5.7. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников КФУ устанавливаются с учетом разрабатываемых в КФУ показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников и критерии качества результатов труда.

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

5.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками КФУ показателей эффективности деятельности.

5.9. Показатели эффективности деятельности работников КФУ формируются с учетом показателей эффективности деятельности КФУ, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются настоящим Положением.

5.10. Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются с целью поощрения работников и повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в КФУ показателей и критериев эффективности деятельности.

5.11. Премиальные выплаты по итогам работы производятся с учетом индивидуальных результатов труда каждого работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

- при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда работника;
- при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого работником подразделения;
- при достижении показателей эффективности деятельности КФУ.

5.12. Премиальные выплаты по итогам работы в КФУ могут устанавливаться со следующей периодичностью:

- а) премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- б) единовременные премиальные выплаты по итогам выполнения определенной работы.

5.13. При осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются следующие показатели:

- 1) для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- а) особый режим работы, в том числе:
 - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения КФУ;
 - качественное и своевременное техническое обеспечение деятельности КФУ, связанное с оснащением, монтажом и ремонтом учебного и хозяйственного оборудования, зданий и

сооружений;

б) выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности КФУ, в том числе качественная и оперативная подготовка объектов КФУ к зимнему сезону;

2) для всех категорий работников:

а) успешное и добросовестное (качественное) исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, в том числе:

– качественная и эффективная организация учебной, научной и другой деятельности КФУ;

– качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;

– участие в реализации образовательной программы на иностранном языке (кроме преподавателей языковых дисциплин);

– достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;

– руководство научной работой обучающихся и достижения ими качественных результатов в научных исследованиях;

– руководство исследовательской работой студентов и аспирантов, занявших призовые места на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

– качественное проведение мероприятий, связанных с оптимизацией деятельности подразделений КФУ, а также с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления;

– качественное выполнение работ, направленных на повышение производительности труда и экономию материальных ресурсов;

б) инициатива, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда, в том числе:

– разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания, инновационных, авторских образовательных программ;

– внедрение нового технологического и учебного оборудования и других технических средств обучения в учебный процесс;

– внедрение инновационных и новых технологий в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности КФУ;

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью КФУ, в том числе:

– повышенная сложность и напряженность работы на время проведения приемной кампании, олимпиад, конференций и т.п.;

– организация и методическое обеспечение учебного процесса (подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов: монографий, учебных и методических пособий и т.п.);

– активное участие на различных этапах реализации НИР и ОКР, внесение значительного личного вклада в реализацию проектов НИР и ОКР;

– организационная работа при проведении олимпиад среди молодежи; семинаров, конференций, выставок, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для обучающихся и работников;

– подготовка призеров олимпиад, конкурсов различного уровня;

г) участие работника в выполнении важных работ, мероприятий, в том числе:

– срочность работы, высокое качество работы;

– выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

д) разработка и внедрение рационализаторских предложений, в том числе разработка и

внедрение новых форм практического обучения: лабораторные работы, практические занятия, варианты домашних заданий и другие;

е) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, в том числе подготовка информационных и аналитических материалов, отчетов, проектов, смет, сведений для Минобрнауки России, министерств и ведомств Республики Татарстан, органов государственного надзора за различными направлениями деятельности КФУ, органов государственной статистики, финансового и налогового контроля и других органов;

ж) наставничество;

з) обеспечение выполнения целевых показателей деятельности работника, подразделения и КФУ в целом, в том числе достижение устойчивых финансово-экономических показателей, выполнение утвержденных плановых показателей;

и) иные показатели, устанавливаемые приказом ректора КФУ с учетом мнения первичных профсоюзных организаций работников КФУ.

5.14. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы за выполнение обязанностей работником, заключившим договор о полной материальной ответственности, устанавливается всем категориям работников в рамках действующего договора о полной материальной ответственности на период работы с вверенными работнику товарно-материальными ценностями КФУ в зависимости от стоимости закрепленных материальных ценностей на основании представления руководителя структурного подразделения пропорционально занимаемой доле ставки в следующих размерах (за одну ставку):

– от 10 000 рублей до 100 000 рублей стоимости материальных ценностей – 1 000 рублей;

– от 100 001 рубля до 500 000 рублей стоимости материальных ценностей – 1 500 рублей;

– от 500 001 рубля до 1 000 000 стоимости материальных ценностей рублей – 2 000 рублей;

– от 1 000 001 рубля до 10 000 000 рублей стоимости материальных ценностей – 2 500 рублей;

– от 10 000 001 рубля стоимости материальных ценностей и выше – 3 000 рублей.

Размер выплаты определяется на основании подтверждающей справки Департамента бухгалтерского учета и отчетности о наличии и стоимости товарно-материальных ценностей, закрепленных за работником.

5.15. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы за выполнение обязанностей куратора студентов 1–3 курсов обучения, обучающихся по программам высшего образования, устанавливается независимо от доли ставки в следующих размерах:

– за кураторство групп студентов 1 курса – в размере 8 050 рублей;

– за кураторство групп студентов 2 курса – в размере 5 750 рублей;

– за кураторство групп студентов 3 курса – в размере 4 025 рублей.

5.16. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы за выполнение обязанностей куратора студенческого научного кружка (студенческого научного кружка студентов, обучающихся по программам высшего образования) устанавливается в размере 8 050 рублей независимо от доли ставки.

5.17. При осуществлении стимулирующих выплат для научно-педагогических работников учитываются следующие показатели:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

– достижение показателей эффективности деятельности работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

– участие в экспертной деятельности;

– научное руководство;

– осуществление образовательной, научной деятельности;

– привлечение финансирования;

– период адаптации к профессиональной деятельности;

- б) качество выполняемых работ;
- в) стаж непрерывной работы, выслуга лет;
- г) итоги работы.

5.18. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности научно-педагогическим работникам назначаются по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за определенный период, установленный локальным нормативным актом КФУ.

5.18.1. Количественными показателями результативности образовательной деятельности педагогических работников могут являться:

- количество разработанных учебно-методических комплексов;
- количество изданных учебников, учебных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;
- количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);
- количество подготовленных студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- количество организованных профориентационных мероприятий;
- количество долгосрочных договоров (заключенных на срок не менее 3 лет) с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым КФУ направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей.

5.18.2. Критериями качества результатов образовательной деятельности педагогических работников могут являться:

- уровень трудоустройства выпускников;
- доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);
- количество положительных отзывов о работе выпускников КФУ от работодателей в течение года после выпуска;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;
- своевременность достижения запланированных результатов.

5.18.3. Количественными показателями результативности образовательной деятельности научных работников, привлекаемых к осуществлению образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам, могут являться:

- количество часов учебной нагрузки по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;
- количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;
- количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ.

5.18.4. Количественными показателями результативности научной деятельности научно-педагогических работников могут являться:

- количество публикаций в журналах, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

- общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности КФУ;
- количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;
- количество выпусков научных журналов;
- количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;
- количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;
- количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;
- иные количественные показатели результативности научной деятельности в соответствии с иным локальным нормативным актом КФУ.

5.18.5. Критериями качества результатов научной деятельности научно-педагогических работников могут являться:

- цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;
- защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- использование (подтверждение дальнейшего применения) в КФУ выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;
- наличие и использование государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации.

5.19. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности устанавливаются научно-педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности являются:

- количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;
- количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23.08.1996 № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

5.20. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются научно-педагогическим работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями КФУ, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство научной (научно-исследовательской) деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

5.21. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности устанавливаются научно-педагогическим работникам основных структурных подразделений КФУ, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности являются:

- количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;
- количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ.

5.22. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются научно-педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной предусмотренной Уставом КФУ деятельности КФУ, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения

грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования является объем средств, полученных КФУ:

- по договорам на оказание образовательных услуг (для педагогических работников);
- на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);
- по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;
- от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;
- от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;
- от хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности, полученных при участии работника;
- от иных видов деятельности, предусмотренных Уставом КФУ.

5.23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются работникам в возрасте до 35 лет включительно из числа профессорско-преподавательского состава и научным сотрудникам по основному месту работы, получившим высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее – молодые работники), а также работникам в возрасте до 35 лет включительно из числа профессорско-преподавательского состава и научным сотрудникам по основному месту работы, имеющим ученую степень (далее – молодые ученые):

- 1) молодым работникам в течение 3 лет со дня трудоустройства устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 % от оклада пропорционально занимаемой доле ставки;
- 2) молодым ученым в течение 3 лет со дня присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 % от оклада пропорционально занимаемой доле ставки. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим подпунктом, за работником сохраняется право на получение выплаты в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта.

5.24. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам КФУ за достижения в профессиональной деятельности: наличие наград, наличие статуса высококвалифицированного специалиста, наличие квалификационной категории для педагогических работников (за исключением работников из числа профессорско-преподавательского состава), наличие у работника иных достижений, устанавливаемых иным локальным нормативным актом КФУ.

5.24.1. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ за наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), Республики Татарстан, КФУ, ведомственных наград учредителя, а также других почетных званий, ведомственных и локальных наград устанавливается работнику КФУ в размере 3 000 рублей независимо от доли ставки по одной из занимаемых должностей (по основному месту работы или по совместительству).

Выплата устанавливается при условии соответствия государственных (ведомственных) наград направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

В целях установления выплаты признаются следующие государственные, ведомственные и локальные награды (кроме почетных грамот, благодарственных писем, благодарностей):

- 1) высшие звания (Герой Российской Федерации, Герой труда Российской Федерации и др.);
- 2) ордена, знаки отличия, медали (кроме юбилейных);

- 3) почетные звания;
- 4) нагрудный знак, значок.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

5.24.2. Единовременная выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику КФУ, награжденному почетной грамотой ректора КФУ за высокие показатели в труде, в размере 10 000 рублей независимо от доли ставки.

5.24.3. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ за наличие статуса высококвалифицированного специалиста устанавливается в размере, определяемом как разница между размером заработной платы из расчета за один календарный месяц, установленным работнику-иностранному гражданину в соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и установленным окладом при заключении трудового договора.

5.25. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам из числа профессорско-преподавательского состава и научным сотрудникам за наличие ученого звания доцента в размере 3 % от оклада пропорционально занимаемой доле ставки, за наличие ученого звания профессора – в размере 7 % от оклада пропорционально занимаемой доле ставки со дня предоставления в Управление кадров соответствующего подтверждающего документа о присвоении ученого звания.

5.26. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается медицинским работникам КФУ за квалификационную категорию (при наличии действующей квалификационной категории, установленной по результатам аттестации в пределах срока ее действия) в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер выплаты, процентов от должностного оклада
Профессиональная квалификационная группа должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	
Вторая	10,0
Первая	20,0
Высшая	30,0
Профессиональная квалификационная группа должностей врачей и провизоров	
Вторая	10,0
Первая	20,0
Высшая	30,0

6. Порядок установления стимулирующих выплат и их документального оформления

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора КФУ (уполномоченного ректором КФУ лица), в котором в обязательном порядке должны быть указаны: вид выплаты, дата начала осуществления выплаты, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, конкретный размер выплаты стимулирующего характера (в процентах к окладу работника либо в абсолютном размере) в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

6.3. Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

6.4. Условия получения стимулирующих выплат, критерии и показатели, определяющие

достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

6.5. Стимулирующие выплаты работникам КФУ, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат отдельным локальным нормативным актом КФУ для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

6.6. Стимулирующие выплаты могут быть полностью или частично отменены работнику приказом ректора КФУ (уполномоченного ректором КФУ лица) по следующим основаниям:

- некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы);
- невыполнение объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- несоответствие критериям оценки эффективности выполняемой работы.

Основанием для отмены или изменения размера выплаты являются прилагаемые к представлению руководителя, оформленному в установленном порядке, документы, обоснование отмены или уменьшения размера выплаты, а также иные документальные свидетельства (акты, объяснительные записки работника и т.п.).

6.7. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении размер стимулирующей выплаты может пересматриваться. С целью пересмотра размера или отмены стимулирующей выплаты по инициативе руководителя структурного подразделения на имя ректора КФУ подается представление с обоснованием пересмотра размера выплаты или ее отмены.

6.8. Работник КФУ уведомляется об изменениях, указанных в пунктах 6.6–6.7 настоящего Положения, не позднее чем за два месяца до их введения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.9. Размер премиальной выплаты зависит от личного вклада работника в достижение успехов КФУ, в том числе в достижение индивидуальных ключевых показателей эффективности (КПИ).

6.10. Премиальные выплаты в адрес одного работника могут быть установлены одновременно по нескольким основаниям.

6.11. Экономия фонда оплаты труда, возникшая по итогам финансового года, может быть направлена на премирование работников КФУ в порядке, установленном настоящим Положением, по результатам выполнения показателей эффективности деятельности КФУ.

6.12. Работодатель вправе не устанавливать премиальную выплату в следующих случаях:

- невыполнение установленных ключевых показателей эффективности;
- неудовлетворительная работа отдельных работников;
- невыполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего распорядка КФУ;
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушение установленных требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами, распоряжениями, договорами;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя или руководства КФУ;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажение отчетности;
- совершение других нарушений.

6.13. Премияльные выплаты работникам КФУ по итогам работы за прошедший период (календарный, учебный год) могут устанавливаться в следующем финансовом году.

6.14. Приказ ректора КФУ (уполномоченного ректором КФУ лица) об установлении выплат стимулирующего характера работнику издается на основании представления, которое подается руководителем структурного подразделения и которое должно содержать: вид выплаты стимулирующего характера с обоснованием назначения (достижение показателей эффективности деятельности работника), дату начала осуществления выплаты, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, конкретный размер выплаты стимулирующего характера (в процентах к окладу работника либо в абсолютном размере) в соответствии с настоящим Положением.

6.15. Проект приказа ректора КФУ (уполномоченного ректором КФУ лица) об установлении выплат стимулирующего характера согласовывается следующими должностными лицами:

- руководителем структурного подразделения, внесшим представление о назначении выплат стимулирующего характера работникам КФУ;
- иными должностными лицами, в случае необходимости подтверждения оснований для осуществления выплат стимулирующего характера;
- проректором, курирующим структурное подразделение, работникам которого назначаются выплаты стимулирующего характера;
- начальником Управления труда и заработной платы;
- уполномоченным должностным лицом Управления кадров;
- проректором по финансовой деятельности.

7. Условия оплаты труда ректора, президента, проректоров, главного бухгалтера КФУ

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

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

7.3. Оклад президента КФУ определяется учредителем с учетом соответствующего представления ректора КФУ в размере не менее 70 % от должностного оклада ректора КФУ и указывается в трудовом договоре президента КФУ либо в дополнительном соглашении к нему.

7.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера КФУ устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада ректора КФУ.

7.5. Ректору КФУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

7.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору КФУ осуществляется по решению учредителя за достижение высоких результатов работы ректора КФУ с указанием размера такой выплаты.

7.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются ректору КФУ по решению учредителя с учетом достижения КФУ показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности КФУ и ректора КФУ.

7.8. Ректору КФУ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 6 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

7.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера президенту КФУ, проректорам и главному бухгалтеру КФУ устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

7.10. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора КФУ, проректоров,

главного бухгалтера КФУ и среднемесячной заработной платы работников КФУ (без учета заработной платы ректора КФУ, проректоров и главного бухгалтера КФУ) 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 20.11.2018 № 64н.

8. Выплаты социального характера

8.1. Выплата материальной помощи ректору КФУ производится по решению учредителя на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

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

8.3. Решение о выплате материальной помощи ректору КФУ оформляется приказом учредителя.

8.4. Условия выплаты материальной помощи президенту, проректорам, главному бухгалтеру КФУ и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются Коллективным договором КФУ с учетом мнения первичных профсоюзных организаций работников КФУ.

8.5. Решение об оказании материальной помощи президенту, проректорам, главному бухгалтеру КФУ и работникам принимается ректором КФУ на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

8.6. Работникам КФУ выплачиваются иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации), в том числе в пределах экономии фонда оплаты труда.

9. Ответственность за разработку и реализацию Положения

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

10. Принятие и внесение изменений в Положение

10.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем издания приказа ректора КФУ (уполномоченного ректором КФУ лица) на основании решения Ученого совета КФУ и с учетом мнения первичных профсоюзных организаций работников КФУ.

10.2. Основанием для внесения изменений и дополнений в настоящее Положение могут быть изменения условий деятельности КФУ в целом, включая изменение Устава КФУ, изменение законодательства, а также предложения первичных профсоюзных организаций работников КФУ, работников КФУ.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение регистрируется в Управлении документооборота и контроля. Настоящее Положение подлежит обязательной рассылке, которую осуществляет Управление документооборота и контроля в порядке, определенном Инструкцией по делопроизводству КФУ.

11.2. Настоящее Положение размещается на веб-сайте Управления труда и заработной платы веб-портала КФУ: <http://www.kpfu.ru/>.