

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КАРАЧАЕВО-  
ЧЕРКЕССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. У.Д. АЛИЕВА»

ПРИНЯТО НА  
ЗАСЕДАНИИ  
УЧЕНОГО СОВЕТА  
ПРОТОКОЛ № 4  
29 01 2014.



УТВЕРЖДАЮ  
РЕКТОР

*Б.Н. Тамбиев* Б.Н. ТАМБИЕВ

29 01 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ФГБОУ ВПО «КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ИМЕНИ У.Д. АЛИЕВА»



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации сотрудников и преподавателей  
КЧГУ им. У.Д. Алиева

*А.К. Каракетов* и.о. А.К. Каракетов

15 01 2014 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У. Д. Алиева»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У. Д. Алиева» (далее - Университет) утверждено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с учетом изменений и дополнений, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 г. № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)», Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг. и Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на

повышение эффективности образования и науки", приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол № 11), иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Минздравсоцразвития РФ, Министерства образования и науки РФ, содержащими нормы трудового права, Уставом Университета и Коллективным договором между работниками и администрацией Университета.

1.2. При установлении Правительством РФ в порядке, предусмотренном ст. 144 ТК РФ, базовых ставок (должностных окладов) работников федеральных бюджетных учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и/или при изменении иных, установленных в централизованном порядке, обязательных правил и гарантий по оплате труда, ставки основной оплаты труда работников университета, размеры стимулирующих и компенсационных выплат подлежат пересмотру в соответствии с федеральными нормами.

Соответствующие изменения и дополнения должны быть внесены в настоящее Положение, а также отражены в условиях трудовых договоров работников (ст. 57, 74 ТК РФ).

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым



законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором университета, настоящим Положением.

1.3. Действие Положения с учетом оговоренных в нем особенностей применяется в отношении работников всех структурных подразделений Университета, включая обособленные структурные подразделения: филиал.

1.4. Профессионально-квалификационные требования к работникам университета, являющиеся основанием для построения системы оплаты труда, определяются настоящим положением с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника (далее ЕТКС) работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей (далее ЕКС), руководителей, специалистов и служащих;
  - государственных гарантий по оплате труда;
  - минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера утвержденного для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих;
- профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования;

- профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований;

- мнения профкома работников Университета.

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

1.6. В соответствии с нормами трудового права РФ и настоящим Положением заработная плата каждого работника университета зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.7. Установление каких-либо предпочтений (преимуществ, привилегий) либо ограничений прав и возможностей работников университета в области оплаты труда по основаниям, не связанным с деловыми качествами, не допускается (ст. 3, 132 ТК РФ).

1.8. Работникам университета предоставляются общие гарантии по оплате труда, предусмотренные международными правовыми актами о труде, ст. 130 и другими нормами ТК РФ.

1.9. Положение устанавливает систему оплаты труда работников университета (ст. 129, 135 ТК РФ), включая порядок применения, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (выполняемых работ) к соответствующим ПКГ (основная тарифная оплата труда); виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера за работу в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных; основания (показатели), размеры (ставки), а также порядок применения выплат стимулирующего характера.

1.10. Должности (работы), не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на

основании ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕКС должностей руководителей, специалистов, служащих к аналогичным должностям, работам. Работникам университета, занимающим соответствующие должности, выполняющим указанные работы, устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки оплаты труда по аналогии с предусмотренными ПКГ для должностей (работ) соответствующего уровня.

В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

Основная тарифная оплата труда - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Базовый оклад - минимальный фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Повышающий коэффициент - множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее также - ПКГ).

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из базового оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя должностной оклад и при наличии соответствующих оснований, стимулирующие и компенсационные выплаты.

1.11. Выплаты компенсационного характера – это доплаты и надбавки к основному тарифному заработку за работу в особых условиях, в особых



климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, при отклонении от нормальных условий труда.

1.12. Выплаты стимулирующего характера – премии, вознаграждения по итогам работы, доплаты и надбавки и иные стимулирующие выплаты, обусловленные и не обусловленные системой оплаты труда.

1.13. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством Университета по вопросам оплаты труда.

1.14. Положение принимается решением Ученого совета Университета по согласованию с профсоюзной организацией работников и утверждается ректором. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

1.15. Условия оплаты труда работника - размер должностного оклада (ставки заработной платы), условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и порядок установления премиальных выплат включаются в трудовой договор работника.

1.16. Университет, в соответствии с действующим законодательством, утвержденным Уставом, и в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые прописываются в трудовой договор с работником.

## 2. Финансовое обеспечение оплаты труда

Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом университета.

Минимальный размер оплаты труда (далее - МРОТ), установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер средств, направляемых на финансирование стимулирующих выплат, определяются университетом, устанавливаются исходя из



установленных настоящим Положением размеров и правил основной тарифной оплаты труда по соответствующим ПКГ, оснований и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

### **3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и штатное расписание**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

Ректор имеет право устанавливать индивидуальный размер должностного оклада работнику без ограничения его максимальными размерами.

### **4. Порядок формирования штатного расписания университета и структуры заработной платы**

4.1. Штатное расписание формируется Управлением бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля в соответствии с утвержденной структурой Университета, в разрезе источников финансирования, категорий персонала.

В штатном расписании Университета указываются должности (профессии), численность, должностные оклады, квалификационные уровни, выплаты стимулирующего, компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и настоящим Положением. Штатное расписание утверждается на начало года ректором университета.

Все изменения к штатному расписанию в течении календарного года

утверждаются приказами ректора университета. Основанием для издания приказа является служебная записка, с положительной резолюцией ректора, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости внесения изменений. Указанная служебная записка в обязательном порядке согласуется с руководителем структурного подразделения, наделенного правом ведения бухгалтерского учета.

## **5. Порядок формирования штатного расписания профессорско-преподавательского состава и оплата труда профессорско-преподавательского состава**

5.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) Университета формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и студентов, норматива стоимости оказания государственной услуги по подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием, а также переподготовке и повышению квалификации кадров.

5.2. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности:

- декан факультета;
- заведующий кафедрой;
- профессор, доцент;
- старший преподаватель;
- ассистент.

5.3. Для работников из числа ППС установлено сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 (тридцать шести) часов в неделю.

5.4. Штатное расписание ППС формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени, корректируется в течение учебного года.

5.5. Размеры минимальных должностных окладов ППС

устанавливаются согласно Федеральному Закону «Об образовании в Российской Федерации» № 273 – ФЗ от 29 декабря 2012 г.

5.6. Со дня вступления в силу Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273 – ФЗ от 29 декабря 2012 г. в оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, которые действовали до дня вступления в силу настоящего Федерального закона с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней. В установленные на день вступления в силу настоящего Федерального закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (п.11. ст.108).

5.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

## **6. Почасовая оплата труда**

6.1. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом по Университету. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается Учебным управлением по факультетам на учебный год, размеры почасовых ставок рассчитываются Управлением бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля и утверждаются приказом ректора.

6.2. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой работы не считается совместительством и ее объем для работников в учебном году не может превышать 300 часов (Постановление Минтруда РФ от 30 июня



2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры").

## **7. Порядок формирования штатного расписания научного персонала и оплата труда**

7.1. Штатное расписание научных работников и руководителей научных подразделений Университета утверждается ректором на календарный год.

7.2. К должностям научных работников и руководителей научных подразделений университета относятся должности главного научного сотрудника, старшего научного сотрудника, младшего научного сотрудника, а также должности руководителей научных подразделений, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ № 305н от 03.07.2008 г.

7.3. Для научного персонала штатное расписание формируется, в пределах средств утвержденных в субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, связанных с научными исследованиями.

7.4. Перечисленным категориям персонала помимо должностного оклада (ставки) устанавливаются и выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты согласно настоящему Положению.

## **8. Порядок формирования штатного расписания и оплата труда, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и иных категорий персонала**

8.1. Штатное расписание для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и иных категорий персонала работников Университета утверждается ректором на календарный год.

8.2. Штатное расписание вышеперечисленных категорий персонала

формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в разрезе источников финансирования и в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия библиотечных фондов и т.п.

Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной (производственной) инструкцией.

Перечисленным категориям персонала помимо должностного оклада (ставки) устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты согласно настоящему Положению.

Продолжительность рабочего времени для указанных категорий персонала устанавливается в размере 40(сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с ТК РФ.

Перечисленным категориям персонала помимо должностного оклада (ставки) устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты предусмотренные настоящим Положением.

## **9. Совместительство и нештатная оплата труда**

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины

месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

Общий объем работы сотрудника Университета с учетом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки без учета почасовой оплаты труда.

Оплата труда сотрудников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

На работающих сотрудников по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные настоящим Положением.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

## **10. Выплаты компенсационного характера**

10.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.2. Виды компенсационных выплат устанавливаются в Университете в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, приказах Минздравсоцразвития РФ, настоящем Положении и Коллективном договоре:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (высокогорный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации);
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;



- надбавки при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- доплаты за работу в выходные и праздничные дни;

- компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющие государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а так же за работу с шифрами устанавливаются работникам, занятым на соответствующих видах работ, начисляются и выплачиваются в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» и согласно утвержденных Правил выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны.

10.3.1. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

10.3.2. Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности "особой важности", составляет 50 - 75 процентов, имеющими степень секретности "совершенно секретно", - 30-50 процентов, имеющими степень секретности "секретно" при оформлении допуска с проведением

проверочных мероприятий, - 10-15 процентов, без проведения проверочных мероприятий, - 5-10 процентов.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

10.3.3. В случае если размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренной пунктом 1 Правил выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, оказывается ниже размера ранее установленной надбавки, получаемой гражданами, допущенными к государственной тайне на постоянной основе, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, им сохраняется ранее установленная надбавка до истечения срока договора (контракта), которым она предусмотрена.

10.3.4. Сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке), выплачивается процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

Размер процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 %, от 5 до 10 лет - 15 %, от 10 лет и выше - 20 %.

В стаж работы сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (высокогорный коэффи-

циент), за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами включаются в трудовой договор с работником.

10.4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), в абсолютных размерах, а также в виде коэффициентов к заработной плате (высокогорный коэффициент).

10.4.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, предусмотренных Коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4.3. С целью установления наличия и характера особых условий труда, являющихся основанием для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, в Университете проводится аттестация рабочих мест по условиям труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то решение о введении соответствующих выплат принимается Университетом самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.5. Доплаты устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

10.5.1. Размеры и условия оплаты при совмещении профессий



(должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемой работы согласуются с управлением бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля на предмет обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, соглашением сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ) и оформляются приказом ректора университета.

При установлении доплаты за совмещение профессий (должностей) в части, не противоречащей ТК РФ (ст. 60.2 ТК РФ).

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554).

## **11. Стимулирующие выплаты**

### **(надбавки и доплаты стимулирующего характера)**

Стимулирующие выплаты работникам Университета являются частью оплаты их труда и учитываются в составе заработка работника в соответствии с законодательством о труде, о социальном обеспечении работников и налоговым законодательством РФ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются работникам сверх оклада (должностного оклада) за добросовестное, инициативное и своевременное выполнение обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, и за выполнение иных работ, не входящих в трудовую функцию данного работника.

Основными началами правового регулирования выплат стимулирующего характера, определяющими содержание настоящего Положения, являются:

- равная оплата за труд равной ценности;
- справедливое дополнительное вознаграждение;

- адекватная материальная оценка труда работника;
- стимулирование показателей труда, не учтенных или не в полной мере учитываемых в основном тарифном заработке;
- единая система стимулирования труда по категориям персонала, профессиональным группам, видам выполняемых работ и условий, в которых она выполняется;
- приоритетное стимулирование труда научно-педагогических работников;
- дифференциация материального стимулирования труда в зависимости от объективных показателей труда работника;
- сочетание единоначалия и коллегиальности при принятии решений о единовременном поощрении работников.

11.1. Порядок и условия применения стимулирующих выплат, установленных для работников Университета федеральными нормативными правовыми актами и финансируемых из бюджета РФ, могут быть пересмотрены настоящим Положением в сторону улучшения положения работников при наличии соответствующих финансовых возможностей Университета.

11.2. В случае установления федеральным законодательством или коллективными соглашениями по социально-трудовым отношениям (федеральными, отраслевыми) правил материального стимулирования труда работников Университета, улучшающих их положение в сравнении с настоящим Положением, применяются нормы федеральных нормативных правовых актов и (или) соответствующие условия отраслевых тарифных соглашений.

11.3. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в Университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

11.4. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу

в трудовом договоре, без учета повышающего коэффициента, так и в абсолютном размере.

11.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности, по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Университета по согласованию с Профкомом работников Университета.

11.6. Размер надбавки (доплаты) может пересматриваться при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

## **12. Стимулирующие выплаты за квалификацию, профессиональное мастерство, особые достижения в труде, образцовое качество выполняемых работ**

12.1. Надбавки и доплаты стимулирующего характера работникам, имеющим отраслевые, ведомственные награды за профессиональное мастерство в связи с присвоением специальных званий, классов, категорий, награждением государственными и ведомственными наградами, награжденными орденами и медалями, иными государственными наградами в том числе наградами субъектов Российской Федерации в сфере образования, науки, культуры, спорта и других областях устанавливаются Университетом самостоятельно.

Выше перечисленные надбавки и доплаты выплачиваются в абсолютном размере работникам по основному месту работы, пропорционально занимаемой ставке.

- «Медаль К.Д. Ушинского» - 3000;



- нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - 1700;
- нагрудный знак «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 1700;
- нагрудный знак «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 1700;
- нагрудный знак «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» - 1700;
- нагрудный знак «Почётный работник науки и техники Российской Федерации» - 1700;
- нагрудный знак «Почётный работник сферы молодёжной политики Российской Федерации» - 1700;
- «Заслуженный артист РФ» - 1500;
- «Заслуженный артист КЧР» - 1500;
- «Заслуженный деятель науки КЧР» - 1500;
- «Заслуженный работник физической культуры РФ» - 1500;
- «Заслуженный работник высшей школы КЧР» - 1500;
- «Заслуженный работник высшей школы РФ» - 1500;
- «Заслуженный учитель РФ» - 1500;
- «Заслуженный учитель КЧР» - 1500;
- «Заслуженный врач РФ» - 1500;
- «Заслуженный работник народного образования КЧР» - 1500;
- «Заслуженный тренер РФ» - 1500;
- «Народный артист РФ» - 1500;
- «Народный артист КЧР» - 1500;
- нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов» (работникам из числа ППС, научным работникам) - 500;
- нагрудный знак «За милосердие и благотворительность» - 500;

12.2. Работникам, имеющим одновременно право на две или более из числа указанных выше надбавок за профессиональное мастерство, выплачивается одна из них, установленная в большем размере.

12.3. Устанавливаются без ограничения сроком или на срок, определяемый трудовым договором.

12.4. Прекращаются в связи с истечением срока выплаты. Отменяются или изменяются в связи с лишением Работника специального звания либо в связи с прекращением работы, дающей в соответствии с настоящим Положением право на надбавку.

12.5. Включается в подсчет среднего заработка и учитывается при исчислении пенсии и иных страховых выплат.

12.6. Выплачивается при наличии финансовых средств.

12.7. Начисляются и выплачиваются ежемесячно одновременно с основной заработной платой за соответствующий месяц.

### **13. Ежемесячные надбавки и доплаты стимулирующего характера за высокое качество, интенсивность исполнения трудовых обязанностей, выполнение особо важных и ответственных работ**

13.1. Устанавливается работникам Университета приказом ректора Университета в период выполнения соответствующих работ на срок их исполнения или на иной (календарный) период трудовой деятельности работника в зависимости от следующих показателей труда:

- интенсивность работы при выполнении обязанностей заведующего кафедрой, декана, директора института, руководителя иного подразделения Университета, а также за интенсивность выполнения работ иными работниками Университета на период их выполнения;
- срочность и повышенное в сравнении с обычными квалификационными требованиями качество выполнения работ;

- выполнение важных (особо важных) и ответственных работ по осуществлению деятельности в интересах Университета и (или) структурного подразделения, в котором занят работник;

- высокое качество и производительность научного или иного труда, включая написание учебников, монографий, учебных и учебно-методических материалов, инновационные разработки, работы по обслуживанию и организации учебного процесса, материально-техническому и иному обеспечению деятельности Университета, ее подразделений;

- высокие показатели по подготовке научных кадров высшей квалификации;

- эффективная воспитательная работа;

- знание и эффективное применение информационных технологий, новой техники, прогрессивных инновационных методов образовательной и (или) научной деятельности.

13.2. Размер надбавки за высокое качество исполнения трудовых обязанностей устанавливается в абсолютных цифрах или в процентах от должностного оклада (месячной тарифной ставки), исходя из имеющихся средств на цели стимулирования указанных показателей труда. Конкретный размер определяется индивидуально в зависимости от указанных выше показателей труда работника.

13.3. Для определения показателей качества работы могут быть использованы результаты балльно-рейтинговой системы оценки учебной или иной профессиональной деятельности работников из числа ППС или иные принятые в Университете (установленные Ученым советом и ректором Университета) методики такой оценки (социологические опросы, аттестация, анкетирование и т.п.).

13.4 Ежемесячная стимулирующая надбавка работникам из числа профессорско-преподавательского состава Университета за интенсивность учебной, учебно-методической, научной работы начисляется и выплачивается в абсолютном размере, установленном по должностям ППС в зависимости от



квалификационного уровня занимаемой работником должности по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

13.5. Размер надбавки устанавливается приказом ректора Университета в зависимости от имеющихся финансовых возможностей.

13.6. Лицам, работающим в Университете по основному месту работы на часть ставки, надбавка устанавливается пропорционально занимаемой ставке, предусмотренной приказом о приеме на работу и трудовым договором.

13.7. Лицам, работающим сверх ставки по основной работе на условиях внутреннего совместительства, размер надбавки за дополнительную работу не увеличивается.

#### **14. Стимулирующие выплаты за активное участие в управлении Университетом и развитие международного, межвузовского сотрудничества**

Стимулирующие выплаты за активное участие в управлении Университетом и развитие международного, межвузовского сотрудничества применяются в форме единовременных премий из средств Университета от приносящей доход деятельности:

- за активное участие в работе Ученого совета, иных советов Университета, иных коллегиальных органов управления;
- за развитие международного и межвузовского научного и учебного сотрудничества.

Величина единовременных выплат устанавливается ректором по согласованию с начальником управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля по финансовым возможностям Университета. Оформляются приказом ректора Университета.

#### **15. Премирование (установление единовременных поощрительных выплат)**

Премии в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств, за счет общей экономии фонда оплаты труда.

При наличии экономии фонда оплаты труда, сформированному за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств от приносящей доход деятельности за соответствующий период года, работники Университета могут одновременно премироваться приказом ректора по представлению начальника управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля или по согласованию с ним.

## **16. Премии по итогам работы университета в целом**

16.1. В целях материального стимулирования труда работников в Университете устанавливаются следующие группы выплат:

- по итогам работы;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Применяемые в Университете выплаты в рамках каждой из указанных выше групп устанавливаются с учетом наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных законодательством РФ. Такие выплаты должны отвечать уставным задачам Университета, а также показателям оценки эффективности работы Университета, устанавливаемых Министерством образования и науки РФ.

16.2. Вознаграждения по итогам проведения набора студентов и итогам учебной работы (образовательной деятельности) в учебном семестре.

В целях материального стимулирования активной, творческой и добросовестной, высоко результативной работы по организации, обеспечению и проведению ежегодного набора студентов, а также по итогам учебной работы в течение предшествующего выплате вознаграждения учебного семестра в Университете устанавливается индивидуальное вознаграждение работников, принимавших активное участие в мероприятиях по набору студентов и внесших особый вклад в образовательную деятельность

Университета в течение семестра.

Размер вознаграждения не ограничивается и определяется ректором Университета, руководителем обособленного подразделения по согласованию с ректором Университета в зависимости от индивидуальных результатов, показателей труда работника, по согласованию с начальником управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля.

16.2. Вознаграждение по итогам учебной работы (образовательной деятельности) в предшествующем семестре, применяется в отношении работников Университета, обеспечивших эффективную учебную работу Университета в предшествовавшем учебном году или поощряются научно-педагогические работники, которые высоко профессионально и эффективно исполняли свои преподавательские и воспитательные обязанности, а также иные работники всех категорий персонала, внесшие особый вклад в материально-техническое, финансовое, организационное, информационное, научное обеспечение учебного процесса.

Выплачивается по итогам работы в предшествующем семестре, соответственно, в марте и сентябре календарного года. Размер вознаграждения устанавливается в абсолютных цифрах.

Минимальный размер вознаграждения для сотрудников Университета – 1000 рублей.

Минимальный размер вознаграждения для работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников и других работников, непосредственно занятых в учебном процессе Университета (выполняющих учебную, учебно-методическую, научную работу) – 2000 рублей. Максимальный размер вознаграждения не ограничивается и определяется ректором Университета в зависимости от индивидуальных результатов, показателей труда работника.

Оформляется приказом, распоряжением ректора Университета на основании мотивированного представления руководителей кафедр, институтов, служб, отделов и иных подразделений Университета по



согласованию с начальником управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля.

Применяется к работникам, проработавшим полный семестр. По решению ректора может быть назначено и лицам, не проработавшим полного семестра, но внесшим существенный вклад в деятельность Университета за соответствующий период работы. К работникам, уволившимся до момента его начисления и выплаты, данное вознаграждение не применяется.

### **17. Премии (поощрительных выплат) разового характера (далее разовые поощрительные выплаты)**

17.1. Премии могут устанавливаться в виде номинаций по отдельным критериям премирования.

Основанием единовременного премирования работников Университета за достижения в научной деятельности являются:

- успешная и в установленный срок защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук – в размере 5 000 рублей;
- успешная и в установленный срок защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук – в размере 10 000 рублей;
- результаты рейтинга научно-исследовательской работы ППС и научно-педагогических работников университета (в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки научно-исследовательской работы в КЧГУ). Размер единовременного премирования определяется руководителем обособленного подразделения по согласованию с ректором Университета в зависимости от индивидуальных результатов, показателей труда работника и начальником управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля.

Успешной считается защита диссертации после присуждения соответствующей степени Высшей аттестационной коллегией Минобрнауки России. Присвоение ученой степени подтверждается дипломом установленной формы.

17.2. Указанные выше единовременные премии выплачиваются

работникам из числа профессорско-преподавательского состава, научно-педагогическим работникам Университета, занятым на соответствующих должностях по трудовому договору об основной работе. Трудовым договором может быть обусловлена обязанность работника, получившего такую единовременную премию отработать в Университете определенный, (не менее 3 лет) срок, либо возратить Университету соответствующую сумму пропорционально времени работы в должностях научно-педагогических работников с момента получения премии за защиту диссертации.

Основанием единовременного индивидуального или коллективного премирования за особые достижения в учебной и научной работе:

- издание автором, коллективом авторов из числа работников Университета учебника с грифом федерального органа управления образованием (объемом не менее 6 п. л., наличие ISBN и справки о рассылке обязательны) - в размере 10 000 рублей;

- издание монографии (объемом не менее 10 п. л., наличие ISBN и справки о рассылке обязательны) – в размере 5 000 рублей;

- издание автором, коллективом авторов из числа работников Университета учебного пособия с грифом федерального органа управления образованием (объемом не менее 6 п. л., наличие ISBN и справки о рассылке обязательны) – в размере 6 000 рублей;

- руководство научным студенческим кружком (в соответствии с Положением о научном кружке) в течение полного учебного года – в размере 5 000 рублей. Начисляется и выплачивается по окончании учебного года в соответствии с приказом ректора Университета.

Единовременное премирование за достижения в труде производится по приказу ректора Университета, на основании мотивированных представлений руководителей соответствующих структурных подразделений, соответствующих служб, отделов, управлений Университета по согласованию с начальником управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля.

Величина единовременной премии устанавливается в приказе ректора в размерах, предусмотренных настоящим Положением.

### **17.3. Единовременные поощрительные премии на основании общей оценки результатов работы**

Данное премирование работников устанавливается Университетом в форме единовременных стимулирующих выплат на основании настоящего Положения, финансируется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств от иной приносящей доход деятельности.

Единовременные премии работникам могут выплачиваться по приказу (распоряжению) ректора Университета на основании общей объективной оценки деловых качеств работника и показателей его труда в предшествующий период в связи со следующими обстоятельствами:

- юбилейная дата Университета;
- юбилейная дата работника Университета (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин);
- иное торжественное и знаменательное событие в жизни Университета и (или) работника Университета;
- применение к работнику Университета мер нематериального поощрения (объявление благодарности, помещение на Доску почета, награждение грамотой и другие, установленные законом и (или) Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка Университета);
- награждение работника Университета отраслевыми, региональными или иными государственными наградами;
- участие в деятельности, не входящей в трудовую функцию работника, но являющейся частью уставной деятельности Университета (нормотворчество, экспертная работа, рецензирование правовых и других материалов, консультационная деятельность, представительство



Университета, научное и (или) иное сотрудничество с другими учреждениями, организациями, правоохранительными, законодательными органами, органами государственной власти и местного самоуправления, общественными объединениями и т.д.);

- разработка локальных правовых документов и иных документов, материалов для университета, ее подразделений;

- активное участие в работе по оказанию дополнительных образовательных услуг, переобучению кадров и повышению квалификации специалистов.

Единовременная поощрительная премия по указанным выше основаниям устанавливается приказом по согласованию с начальником управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля. Величина данной премии предельными размерами не ограничивается, начисляется и выплачивается по итогам события, периода, с которым связана выплата.

Единовременные премии в связи с юбилейными датами, торжественными событиями выплачиваются, как правило, в день наступления соответствующей даты или события, кроме случаев, когда такая возможность по объективным причинам отсутствует.

#### **17.4. Единовременная поощрительная премия выплаты по итогам конкурсов, смотров, соревнований**

Основаниями единовременной поощрительной выплаты за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) от приносящей доход деятельности являются:

- итоги конкурса на лучший методический кабинет;
- итоги участия работников Университета в творческой, культурно-массовой и/или спортивной работе, профсоюзной работе, по итогам участия в иных мероприятиях в рамках Университета, КЧР, Российской Федерации;
- итоги конкурса «Лучший куратор».

Надбавка назначается приказом ректора по представлению руководителей подразделений Университета, кафедр, спортивных и иных организаций, государственных органов, профсоюзных комитетов Университета.

## **18. Другие вопросы оплаты труда**

18.1. Работникам университета могут устанавливаться социальные выплаты в виде материальной помощи на основании служебной записки или личного заявления на имя ректора Университета. Служебная записка согласовывается с проректором по социально-экономическим вопросам и работе с иностранными гражданами (далее - СЭВ и РИГ), начальником управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля (на предмет наличия финансовых средств) и при наличии положительной резолюции ректора Университета, осуществляется выплата материальной помощи работнику.

18.2. Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, обеспечение летнего отдыха детей, другие ситуации).

Размеры материальной помощи устанавливаются в абсолютных размерах и зависят от наличия финансовых средств.

## **19. Условия оплаты труда руководителя (ректора) университета, его заместителей и начальника управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля**

19.1. Должностной оклад руководителя (ректора) Университета определяется трудовым договором, заключенным с Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии со ст. 145 ТК РФ и иными нормативными актами, определяющими статус ректора федерального

высшего учебного заведения, находящегося в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

Должностной оклад ректора Университета определяется трудовым договором и устанавливается кратным до 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала.

Конкретная величина кратности размеров средней заработной платы основного персонала для расчета должностного оклада ректора устанавливается Министерством образования и науки Российской Федерации.

Перечень должностей, профессий работников университета, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, в целях расчета средней заработной платы основного персонала, устанавливается приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 239 от 18.08.2008 (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 02.12.2008 № 370).

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора Университета установлен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008 г. № 167Н "Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера ректору Университета устанавливаются и утверждаются в трудовом договоре с Министерством образования и науки Российской Федерации с учетом результатов деятельности Университета и критериев оценки эффективности работы вуза.

Размеры премии ректору Университета устанавливаются и утверждаются Министерством образования и науки Российской Федерации с учетом результатов деятельности Университета и критериев оценки эффективности работы вуза.



Иные стимулирующие выплаты Ректору университета устанавливаются и выплачиваются из средств, полученных от приносящей доход деятельности, предусмотренные настоящим Положением.

19.2. Должностные оклады проректоров (заместителей ректора) и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада ректора.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, премии заместителям ректора и начальнику управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

## **20. Заключительные положения.**

### **Порядок введения в действие настоящего положения**

Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются решением Ученого совета Университета, согласовываются с профсоюзным комитетом работников Университета и утверждаются Ректором университета.

Настоящее Положение может быть отменено только решением Ученого совета Университета или конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников.

С момента введения в действие настоящего Положения утрачивают силу и не применяются Положение об оплате труда работников Карачаево-Черкесского государственного университета имени У.Д. Алиева, приказы, распоряжения, устанавливающие правила оплаты труда работников Университета, принятые до введения в действие настоящего Положения и противоречащие ему.

Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2014 года.