

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

ПРИНЯТО НА ЗАСЕДАНИИ  
УЧЕНОГО СОВЕТА  
ПРОТОКОЛА № 1

«25» сентября 2024г.



УТВЕРЖДАЮ:  
И.О. РЕКТОРА

Т.А. УЗДЕНОВ

«25» сентября 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ У. Д. АЛИЕВА»**



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников и преподавателей  
КЧУ им. У.Д. Алиева

А.И. АДЖИЕВА

«25» сентября 2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

#### І. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева» утверждено в соответствии с пунктом 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583.

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

3. Системы оплаты труда, 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 и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении Положения об оплате труда работников согласовывается с профсоюзной организацией работников Университета и утверждается ректором. Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.



Фонд оплаты труда работников Университета формируется из Финансового обеспечения Университета.

4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Университета о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Университета, 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.

6. 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 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный N 4963) не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения



объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда Университета.

10. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Университета.**

12. Системы оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы); государственных гарантий по оплате труда;

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 73 8н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от



17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

Положения;

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

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

мнения представительного органа работников;

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

13.Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат <1>.

-----

<1> Часть 4 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации.



Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат <2>.

-----

<2> Часть 3 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. N 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный N 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. N 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный N 54675).

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

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в локальных документах.

14. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Университета, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, устанавливается на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

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

16. В Положении и других локальных актах об оплате труда работников Университета, предусматриваются конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей



и профессий, которые не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

С учетом Финансового обеспечения Университета может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их повышения.

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

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

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

20.Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

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

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

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

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

22.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.



Размер повышения оплаты труда работникам, 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 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам Университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

23. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Университета в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: заведованию отделениями, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные



должностными инструкциями.

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

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

25.Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам Университета устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и трудовыми договорами, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

26.Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 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 мая 2011 г. N 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный N 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. N 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный N 77791).

27.Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в



процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

28. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

29. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

32. В целях поощрения работников за выполненную работу работникам Университета 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 выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

34. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

35. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их



осуществления устанавливаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

36. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

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

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

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

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

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом Университета, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в Университете показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера учитываются:

а) для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);



выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности Университета;

другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников Университета:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

40. При осуществлении выплат стимулирующего характера для педагогических работников учитываются:

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

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

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

научное руководство;

осуществление образовательной деятельности;

привлечение финансирования;

период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) итоги работы.



41. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников 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 иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом учитываются:

а) количественные показатели результативности образовательной деятельности:

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 (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по реализуемым учреждением направлениям подготовки, специальностям высшего образования;

количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно;

б) критерии качества результатов образовательной деятельности:

уровень трудоустройства выпускников;

доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);

количество положительных отзывов о работе выпускников учреждения 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;

иные критерии качества результатов образовательной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно;

в) количественные показатели результативности научной деятельности:

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

- 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;

общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности Университета;

количество выпусков научных журналов;

количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно;

г) критерии качества результатов научной деятельности:

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;



- 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;

использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;

наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;

отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно.

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

Количественными показателями результативности экспертной деятельности педагогических работников могут являться:

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 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно.

43. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество устанавливаются педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

44. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство устанавливаются педагогическим работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями учреждения, 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.

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

В Университете также разрабатываются дополнительные меры и механизмы материального стимулирования научно-педагогических работников кафедр (структурных подразделений) Университета, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научно-педагогических работников могут являться:

количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые Университетом самостоятельно.

46. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования устанавливаются педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных Университетом:

по договорам на оказание образовательных услуг;

на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

от иных видов деятельности, предусмотренных уставом Университета.



47. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности устанавливаются педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые педагогические работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-20 % оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени устанавливается ежемесячная выплата в размере 10-20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем сохраняется за работником право на получение надбавки в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

48. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом учитываются следующие достижения работника:

наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием "заслуженный", ученой степени, ученого звания, наличие у работника иных достижений.

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

- «Медаль К.Д. Ушинского» - 3000,00рублей;

- нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации» - 1700,00рублей;



- нагрудный знак «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 1700,00рублей;
- нагрудный знак «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 1700,00рублей;
- нагрудный знак «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» - 1700,00рублей;
- нагрудный знак «Почётный работник науки и техники Российской Федерации» - 1700,00рублей;
- нагрудный знак «Почётный работник сферы молодёжной политики Российской Федерации» - 1700,00рублей;
- «Заслуженный артист РФ» - 1500,00рублей;
- «Заслуженный артист КЧР» - 1500,00рублей;
- «Заслуженный деятель науки КЧР» - 1500,00рублей;
- «Заслуженный работник физической культуры РФ» - 1500,00рублей;
- «Заслуженный работник высшей школы КЧР» - 1500,00рублей;
- «Заслуженный работник высшей школы РФ» - 1500,00рублей;
- «Заслуженный учитель РФ» - 1500,00рублей;
- «Заслуженный учитель КЧР» - 1500,00рублей;
- «Заслуженный художник КЧР»-1500,00рублей;
- «Заслуженный врач РФ» - 1500,00рублей;
- «Заслуженный работник народного образования КЧР» - 1500,00рублей;
- «Заслуженный тренер РФ» - 1500,00рублей;
- «Народный артист РФ» - 1500,00рублей;
- «Народный артист КЧР» - 1500,00рублей;
- нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов» (работникам из числа ППС, научным работникам) - 500,00рублей;
- нагрудный знак «За милосердие и благотворительность» - 500,00рублей;



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

Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, обеспечивается дифференциация оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.

49. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических работников и молодых ученых.

50. Премияльные выплаты по итогам работы назначаются с учетом индивидуальных результатов труда каждого педагогического работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда педагогического работника;

при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим работником подразделения;

при достижении показателей эффективности деятельности Университета.

51. Локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты труда при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

52. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом Университета, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из



размера фонда оплаты труда Университета, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

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).

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

Условия получения выплат стимулирующего характера, 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.

53. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Университетом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

54. Выплаты стимулирующего характера работникам, 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 локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

#### **V. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера**

55. Условия оплаты труда руководителей Университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

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

57. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.



58.Руководителю Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

60.Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю Университета по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения Университетом показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета и и руководителя.

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

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

63.Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

## **VI. Другие вопросы**

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



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

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

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

67. Заместителям руководителя Университета, главному бухгалтеру и работникам, конкретные размеры материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Университета.

68. Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя Университета, главному бухгалтеру Университета и работникам принимается руководителем учреждения на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

69. Работникам Университета могут выплачиваться 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 пределах экономии фонда оплаты труда.

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

71. Настоящее Положение вступает в силу с даты Утверждения ректором.