

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 № 8  
« 30 » июня 2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
РЕКТОР  
Т.А. УЗДЕНОВ  
« 30 » июня 2021г.

**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 сотрудников и преподавателей  
КЧГУ им. У.Д. Алиева

 А.И.АДЖИЕВА

« 30 » 06 2021г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

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

#### **I. Общие положения**

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, Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование».

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.

2. Фонд оплаты труда работников Университета формируется из финансового обеспечения учреждения. Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

- за счет средств субсидии поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

- средств, поступающих 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 иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования и по видам деятельности, предусмотренной Уставом университета.

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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материаль-

ной 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 замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Университета, занятых 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 по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003г., регистрационный № 4963) оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и уровня квалификации педагогического работника.

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 отрабо-

тана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудо-  
вые обязанности).

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего ха-  
рактера), 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 усло-  
вии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и  
выполнения ими работ той же квалификации.

9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной пла-  
ты работников направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда Уни-  
верситета.

10. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и  
условия установления выплат компенсационного и стимулирующего харак-  
тера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном  
соглашении к трудовому договору).

11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллек-  
тивным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не  
могут быть ухудшены: по сравнению с условиями, установленными трудо-  
вым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содер-  
жащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями,  
локальными нормативными актами.

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

12. В Университете применяются повременная и сдельная системы  
оплаты труда, которые устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профес-  
сий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководи-  
телей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

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

- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);

- 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 учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010г., регистрационный № 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014г., регистрационный № 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. № 818(зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и соци-

ального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010г., регистрационный № 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 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1, ст.3; 2006, №27, ст.2878);

- отраслевого соглашения;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом устанавливаемого 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. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов, ставок заработной платы работников Университета устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015г., регистрационный № 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июня 2016 г. № 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016г., регистрационный № 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. № 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019г., регистрационный № 54675).

Приложения к Положению об оплате труда.

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

15. 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.

16. 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 начальником управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля.

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

18. 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.

19. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно и утверждаются приказом ректора. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается Учебным управлением по факультетам на учебный год.

20. 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.

21. Совмещение профессий (должностей)- расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

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

23. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам 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 (долж-

ностей), 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.

24. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1, ст.3; 2006, №27, ст.2878; 2013, №52, ст.6986). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

25. 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 устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

26. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Университета по реализации образовательных программ.

27. К такой дополнительной работе относятся работа по заведованию кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-

опытными участками, руководству предметными 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 квалификационными характеристиками.

28. 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).

29. Доплата за работу в ночное время производится работникам Университета за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1, ст.3; 2006, №27, ст.2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, №30, ст.3640).

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

30. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Университета устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации

(Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1, ст.3; 2017, №25, ст.3594).

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).

31. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

32. 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.

33. 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.

34. В случае, если размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренной пунктом 1 Правил выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (та-

рифной 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.

35. 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.

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

37. 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.

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

38. 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.

39. 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.

40. 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.

41. 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.

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

43. 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.

44. 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.

45. 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 согласно приказов ректора.

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 художник 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;

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

47. Устанавливаются на срок, определяемый трудовым договором.

48. 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.

49. Выплачивается при наличии финансовых средств.

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

51. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Университета приказом ректора 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, его 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.

52. 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.

53. 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.).

54. 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.

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

56. 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.

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

58. 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.

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

60. Премии в Университете выплачиваются при наличии финансовых средств.

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 единовременно премироваться приказом ректора по представлению начальника управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля или по согласованию с ним.

61. 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.

Такие выплаты должны отвечать уставным задачам Университета, а также показателям оценки эффективности работы Университета, устанавливаемых Министерством науки и высшего образования РФ.

При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

62. 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.

63. 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.

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.

64. 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.

65. 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.

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.

66. Единовременные поощрительные премии работникам устанавливаются 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.

67. Единовременные премии работникам выплачиваются 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.

68. 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.

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

69. Размер оклада ректора (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 учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

70. Оклады проректоров (заместителей ректора) и начальника управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля (главного бухгалтера) университета устанавливаются на 10-30 % ниже оклада ректора приказами по учреждению.

71. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

73. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

74. Проректора (заместители ректора) и начальник управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля (главный бухгалтер) имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III В IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.

75. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (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. № 64н.

76. Решение об оказании материальной помощи проректорам, начальнику управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля и работникам принимается ректором после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника, проректора или начальника управления бухгалтерского учета, планирования и финансового контроля.

Решение о выплате материальной помощи ректору оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

77. Выплата материальной помощи ректору производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

## **VI. Заключение**

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

79. 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.

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