

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

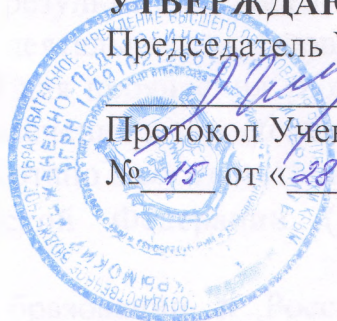
УТВЕРЖДАЮ

Председатель Ученого совета

Ч.Ф. Якубов

Протокол Ученого совета

№ 15 от «28» 06 2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников Государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования Республики Крым
«Крымский инженерно-педагогический университет»
и Инженерно-педагогического колледжа**

Симферополь 2017г.

1. Общие положения об оплате труда

1.1. Настоящее Положение об оплате труда Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Республики Крым «Крымский инженерно-педагогический университет» (далее – Положение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Республики Крым «Крымский инженерно-педагогический университет» (далее – Университет), повышения ответственности, усиления материальной заинтересованности в результатах своего труда, достижения лучших конечных результатов деятельности, повышения качества выполняемых работ, создания условий для проявления творческой активности и инициативы каждого работника, привлечения и закрепления кадров.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 3 июня 2014г. № 620 «Об установлении соответствия должностей педагогических и научно-педагогических работников, установленных Кабинетом Министров Украины, номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной в Российской Федерации»;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного Приказом Минтруда России от 26.04.2013г. № 167н;
- Законом Республики Крым от 28.11. 2014г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»;
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014г. № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в

государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера»;

- Постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями и дополнениями);

- Постановлением Совета министров Республики Крым от 26.04.2016 г. №178 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. №530»;

- Постановлением Совета министров Республики Крым № 531 от 18.12.2014г. «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Республиканским соглашением между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015-2017 годы г. Симферополь от 17.11.2014 г.;

- Иными нормативно-правовыми актами Правительства РФ, Республики Крым, Министерства образования, науки и молодежи РК, содержащими нормы трудового права;

- Уставом университета, Коллективным договором КИПУ и иными локальными актами университета.

Система оплаты труда, предусмотренная настоящим Положением, имеет стимулирующий характер, направлена на повышение качества и результативности труда работников Университета путем:

- доведения к 2018 году средней заработной платы педагогических работников среднего профессионального образования Университета до средней заработной платы в регионе;

- повышение к 2018 году средней заработной платы научно-педагогических работников Университета до 200 процентов от средней заработной платы в регионе.

1.3. Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников Университета и структурных подразделений (НИИ, ИПК КИПУ, Керченского филиала КИПУ в г. Керчь) и определяет:

- основные принципы формирования системы оплаты труда работников Университета и структурных подразделений;

- установление должностных окладов (ставок заработной платы);

- порядок формирования фонда и выплат по почасовой оплате труда;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; Постановлением Совета Министров Республики Крым от 18.12.2014г. № 530.

- оплату труда педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Университета;
 - оплату труда педагогических работников ИПК КИПУ;
 - оплату труда работников сферы научных исследований и разработок;
 - совместительство и внештатную оплату труда;
 - условия и размеры иных социальных выплат;
 - условия оплаты труда руководящего состава университета (ректор, президент, проректоры, главный бухгалтер, руководители, заместители руководителя основных структурных подразделений), включая размеры окладов и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- порядок формирования штатного расписания работников университета и ИПК КИПУ, утвержденный на заседании Ученого совета и разработанный с учетом требований нормативно-правовых актов и других нормативных документов.

2. Основные принципы формирования системы оплаты труда работников университета и структурных подразделений

2.1. Система оплаты труда работников устанавливается в целях:

- повышения мотивации научно-педагогических работников (педагогические работники, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, научные работники) непедагогических и руководящих работников в повышении качества и улучшении результатов труда;
- учета особенностей условий труда отдельных категорий научно-педагогических работников, (педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, научные работники), педагогических работников по критериям ответственности и напряженности;
- установления уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- создания условий для привлечения высококвалифицированных кадров.

2.2. Заработная плата работников устанавливается Коллективным договором КИПУ, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в Университете в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, а также настоящим Положением и состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

2.3. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Крым.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым ректор Университета

осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Нормы работы по совместительству и совмещению профессий (должностей) регламентируется ст.60.1, 60.2, 151, 282-288 Трудового Кодекса РФ.

2.4. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.5. Формирование годового фонда оплаты труда производится с учетом достижения целевых показателей, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.6. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

2.7. При выплате заработной платы работодатель обязан ежемесячно извещать работника о составных частях заработной платы (расчетный лист), причитающейся ему за соответствующий период в письменной форме или посредством электронной почты согласно статьи 136 ТК.

2.8. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников университета и обособленных структурных подразделений.

2.9. Настоящее Положение является действующим в настоящей редакции до момента внесения в него изменений и дополнений, или его отмены.

3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

3.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу:

До = Бе х Куо х (1 + Кс + Ккв + Км + Куу) + Нус, где:

Бе – базовая единица, установленная в размере 6200 руб;

Куо – коэффициент уровня образования;

Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы;

Ккв – сумма коэффициентов квалификации;

Км – коэффициент масштаба управления;
Куу – коэффициент уровня управления;
Нус – ежемесячная надбавка за ученую степень.

3.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу:

$$Д_о = Б_е \times К_{уо} \times (1 + К_с + К_{кв}) + Н_{ус}, \text{ где:}$$

Бе – базовая единица, установленная в размере 6200 руб;
Куо – коэффициент уровня образования;
Кс – сумма всех коэффициентов специфики работы;
Ккв – сумма коэффициентов квалификации;
Нус – ежемесячная надбавка за ученую степень.

3.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу:

$$Д_о = Б_е \times Б_к \times (1 + К_с + К_{кв}), \text{ где:}$$

Бе – базовая единица;
Бк – базовый коэффициент;
Кс – коэффициент специфики работы;
Ккв – коэффициент квалификации.

3.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

Работникам высшего профессионального образования за ученую степень
– доктора наук, в размере 20% от базовой единицы
– кандидата наук в размере 10% от базовой единицы
Работникам среднего профессионального образования за ученую степень
– доктора наук, в размере 10% от базовой единицы
– кандидата наук в размере 5% от базовой единицы

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

3.5. Базовая единица, используемая при расчете окладов работников организации, составляет 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

3.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

№	Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,80
2	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,50
3	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,30
4	Среднее общее образование	1,10
5	Основное общее образование	1,00

3.7. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
Профессиональные образовательные организации		
1	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: – проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымскотатарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
	-заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	
	-руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы)	
Профессиональные образовательные организации		
3	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).	0,15
4	Педагогическим работникам за реализацию программ среднего профессионального образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
5	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья	0,45

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
6	Мастерам и прочим педагогическим работникам (кроме п.4) коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
7	Руководителям образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
8	Заместителям руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
9	Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
10	Служащим и прочим специалистам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
Организации высшего образования		
1	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2	Профильным специалистам за руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями, секциями	0,20
3	Работа научных работников (исследователей), занимающихся организацией и проведением научных исследований и опытно-экспериментальных работ	0,10
4	Проведение тематических дискуссий, научно-практических конференций, деловых игр, консультаций, руководство практикой бакалавриата, специалиста, научно-педагогической практикой студентов магистратуры, руководство курсовой работой (проектом), дипломными работами и магистерскими диссертациями, консультированием и рецензированием выпускных квалификационных работ, руководство аспирантами и докторантами, путём вступительных и кандидатских экзаменов	
	- профессор;	0,25
	- доцент;	0,20
	- старший преподаватель;	0,15
	- преподаватель	0,10
5	Заведующему (начальнику) учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, исследовательской лабораторией, опытным участком, учебным хозяйством, реализующих образовательные программы бакалавриата, специалистов, магистратуры (коэффициент применяется на одну ставку работы)	0,20
6	Научному работнику за выполнение обязанностей заместителя декана факультета (при отсутствии должности в штатном расписании учреждения)	0,20
7	Педагогическим работникам за реализацию программ высшего образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
8	Руководителям образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,6
9	Заместителям руководителя образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,5
Организации высшего образования		
10	Руководителям структурных подразделений, главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
11	Служащим и прочим специалистам (кроме профессорско-преподавательского состава) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
12	Педагогические работники:	
	Методист	0,4
	Концертмейстер	0,6
13	Профессорско-преподавательскому составу: (коэффициент применяется по факту нагрузки):	
	Профессор	1,25
	Доцент	1,10
	Старший преподаватель	0,9
	Преподаватель	0,6
	Заведующий кафедрой	1,25
	Декан	1,25
14	Научно-педагогическим работникам:(коэффициент применяется по факту нагрузки)	
	Главный научный сотрудник	1,1
	Ведущий научный сотрудник	1,0
	Старший научный сотрудник	0,9
	Научный сотрудник	0,2
	Младший научный сотрудник	0,1
Образовательные организации дополнительного профессионального образования		
1	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2	Заведующему (начальнику) учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, исследовательской лабораторией, опытным участком, учебным хозяйством, реализующих образовательные программы (коэффициент применяется на одну ставку работы)	0,20
3	Профильным специалистам за руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями (коэффициент применяется на одну ставку работы)	0,20
4	Педагогическим работникам за реализацию программ дополнительного профессионального образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
Образовательные организации дополнительного профессионального образования		
5	Руководителям образовательной организации (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
6	Заместителям руководителя образовательной организации и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
7	Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
8	Служащим и прочим специалистам (кроме профессорско-преподавательского состава) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,3
9	Методистам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,6

3.8. Коэффициент квалификации состоит из:

3.8.1.

- коэффициента за учёное звание;
- коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

Коэффициент квалификации для работников образовательных организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за учёное звание, коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

3.8.2. Размер коэффициента за ученое звание указан в таблице 3.

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за учёное звание**	
	В образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	В образовательных организациях высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования
1	2	3
Ученое звание: Профессор	–	0,35
Доцент	–	0,20

**Коэффициент устанавливается при условии соответствия профилю деятельности организаций или занимаемой должности.

3.8.3. Коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается руководителям, служащим и специалистам образовательных организаций.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым указан в таблице 4.

**Размер коэффициента за государственные награды,
правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной
Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки
отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым**

Таблица 4

№	Основания для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым **
1	Государственные награды (высшее звание, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины в том числе:	в том числе:
	высшее звание	0,50
	ордена, медали, знаки отличия	0,40
	почетные звания:	
	«Народный...»	0,40
	«Заслуженный...»	0,30
2	почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР	0,05
	Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе:	
	ордена, медали, знаки отличия	0,30
	почетные звания:	
	«Народный...»	0,25
	«Заслуженный...»	0,20
	Почетные грамоты, благодарности	0,05
	Ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, почетные спортивные звания, почетные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым в том числе:	
	медали	0,25
	Нагрудный знак «Почетный работник...»	0,20
	Почетные спортивные звания:	
	«Заслуженный мастер спорта...»	0,20
	«Заслуженный тренер...»	0,20
	Спортивные звания:	
	«Мастер спорта международного класса...»	0,15
	«Мастер спорта...»	0,10

«Гроссмейстер...»	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,05

**Коэффициент за государственную, правительственную награду Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым. Коэффициент за ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующих профилю учреждения или выполняемой работе.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (высшее звание, знаки особого отличия, ордена, медали, знаки отличия), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, спортивные звания, почетные грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.9. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя №258 от 06.04.2015г.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 5.

Таблица 5

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

4.0. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 6.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 6

№	Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2	3
1	Уровень 1 (руководитель)	1,00
2	Уровень 2 (заместители руководителя организации, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты)	0,80
3	Уровень 3 иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений)	0,30

4. Тарифные ставки (оклады) рабочих

4.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации представлена в таблице 7.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Таблица 7

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6310	7062	7183	7315	7447	7590	7810	7843

4.2. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

5. Почасовая оплата труда

5.1. Почасовая оплата труда для штатных педагогических работников Университета применяется:

– за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

– за выполнение педагогическими работниками университета дополнительных объемов работ, превышающих объем педагогической нагрузки сверх нормы, установленной Регламентом расчета нагрузки ИПС, а также при привлечении в учебный процесс высококвалифицированных специалистов из научных организаций, других организаций и учреждений, может осуществляться оплата труда на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

5.2. Ректор университета в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов предприятий, учреждений и организаций для:

- проведения с обучающимися отдельных учебных занятий, курсов, лекций

на условиях почасовой оплаты, а также привлекать председателей государственных аттестационных комиссий (ГАК) и государственных экзаменационных комиссий (ГЭК);

– руководства практикой студентов в школах, на предприятиях и в организациях;

– работы по приему вступительных испытаний, поступающих на обучение по программам бакалавриата, магистратуры и программам подготовки специалиста;

– работы со слушателями, получающими дополнительное образование;

– работы со слушателями подготовительного отделения.

5.3. Количество часов учебной нагрузки, на основе почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с учебным планом по направлению подготовки (бакалавриата, специалиста, магистратуры, дополнительным профессиональным образованием, подготовительным отделением) на учебный год и утверждается приказом ректора.

Размер оплаты труда за один час работы привлекаемых работников определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда:

Ставка = Бе+ x Кчас, где:

Ставка – размер оплаты труда за один час работы;

Бе – размер базовой единицы;

Кчас – коэффициент почасовой оплаты.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, указаны в таблице 8.

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий**

Таблица 8

№	Наименование показателя	для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений мпо повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента

почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

6. Компенсационные выплаты

6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу, в абсолютной величине и являются обязательным условием трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зон обслуживания;
- при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;

- при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни;

- в других случаях выполнения работ.

6.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.2. Конкретные размеры повышения оплаты труда (доплата) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда с целью установления наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, но не менее 4 процентов к окладу (должностному окладу, тарифной ставке).

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

6.3. При выполнении работ различной квалификации труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.4. Доплата за **совмещение профессий** (должностей) в размере до 50% от оклада по совмещаемой должности. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата оформляется приказом ректора.

6.5. Доплата за **расширение зоны обслуживания** в размере до 50% от должностного оклада. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора.

6.6. Доплата за **увеличение объёма работ** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере до 50% от должностного оклада временно отсутствующего работника. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора.

6.7. Размер **доплаты за сверхурочную работу** устанавливается с учетом фактически отработанного за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.8. Оплата труда за **работу в ночное время** производится работнику за каждый час, фактически отработанный в ночной период времени (с 22 часов вечера до 6 часов утра) в соответствии со ст. 154 ТК в повышенном размере. Размер повышения составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время путем деления должностного оклада (тарифной ставки) на месячную норму рабочего времени.

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

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– работникам, получающим оклад (должностной оклад):

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного

оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

6.9. Помимо общих компенсаций по оплате труда работникам университета, установленных трудовым законодательством, предоставляются гарантии, а также компенсации в виде денежных выплат, установленных в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другим действующим законодательством, в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными

федеральными законами.

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

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

Размеры компенсационных выплат приведены в таблице 9.

Размеры компенсационных выплат

Таблица 9

№	Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1	2	3
За работу со вредными и (или) опасными и иными условиями труда		
1	- с вредными условиями труда	0,12
	- с особо вредными условиями труда	0,24
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных		
2	- за работу в ночное время	0,35
	- за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ

7. Стимулирующие выплаты

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в

соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02).

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

7.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителям в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

7.2.1.2. **Премия за высокие результаты работы.**

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.

7.2.1.3. **Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.**

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по

согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

7.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

премия за образцовое выполнение государственного задания;

надбавка за наличие квалификационной категории.

7.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в соответствии с показателями с критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчисляемом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливается в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательной организации.

Порядок установления выплат закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

7.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;

- руководителям образовательной организации (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 10.

Размер надбавки за квалификационную категорию

Таблица 10

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию	
	В образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	В образовательных организациях высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования
1	2	3
Квалификационная категория педагогической деятельности		
высшая категория	0,35	0,35
первая категория	0,20	0,20
Квалификационная категория по научной деятельности:		
Главный научный сотрудник		1,10
Ведущий научный сотрудник		1,00
Старший научный сотрудник		0,90
Научный сотрудник		0,20
Младший научный сотрудник		0,10
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):		
Профессор		1,25
Доцент		1,10
Старший преподаватель		0,90
преподаватель		0,60
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):		
Ведущий	0,20	0,20
Старший	0,15	0,15
Первая категория	0,10	0,10
Вторая категория	0,05	0,05

Молодым специалистам из числа педагогических работников установить надбавку в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

7.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

7.2.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

при выслуге лет свыше 3 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет – 25%;

при выслуге лет свыше 20 лет – 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

7.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 5%;

при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 15%;

при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входящие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

7.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации.

8. Социальные выплаты

8.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

8.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы).

Выплата материальной помощи осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета

Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплаты материальной помощи на оздоровление не зависят от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,
- при увольнении по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев); работнику, уволенному за виновные действия.

9. Оплата труда профессорско-преподавательского состава университета

9.1. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) Университета включает должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты.

Должностной оклад ППС представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 года № 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» должностной оклад работника из числа профессорско-преподавательского состава выплачивается за выполнение работы в пределах 36 часов рабочей недели, с учётом выполнения учебной работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной работы.

Максимальный объем учебной работы работника из числа профессорско-преподавательского состава в учебном году устанавливается Коллективным

договором и локальным нормативным актом Университета, продолжительностью рабочего времени для ППС составляет 36 часов в неделю.

Должностные оклады педагогических работников за выполнение нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются штатным расписанием и устанавливаются приказом ректора.

Почасовая оплата труда работникам из числа ППС может осуществляться в порядке определенном разделом указанного Положения.

10. Оплата труда педагогических работников ИПК КИПУ

10.1. Тарификационный список педагогических и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Для педагогических работников ставки заработной платы определяются с учётом образования, стажа педагогической работы, наличия второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Размер оплаты труда определяется с учетом учёной степени, звания, объёма учебной работы, продолжительности рабочего времени, дополнительной оплаты за работу, не входящую в их должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ и др.), компенсационных и стимулирующих выплат.

Нормируемой частью преподавательской работы за ставку заработной платы установлен объём – 720 часов в год. Указанная норма устанавливается только для выполнения педагогической (учебной) работы. Другой частью педагогической работы, осуществляемой в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, является классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство предметными и цикловыми комиссиями. Максимальный предел учебной нагрузки педагогических работников 1440 часов.

Продолжительность рабочего времени для преподавателей среднего профессионального образования (далее – СПО) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Заработная плата преподавателей СПО включает в себя: должностной оклад (тарифная ставка), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, почасовую оплату труда.

Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат преподавателям СПО регламентируется соответствующими разделами настоящего Положения.

11. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок

11.1. Должности работников сферы научных исследований и разработок (далее – научные работники) устанавливаются приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» и подразделяются на соответствующие квалификационные уровни.

Заработная плата научного работника включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад выплачивается научному работнику за работу в течение нормы продолжительности рабочего времени. Продолжительность рабочего времени для научных сотрудников устанавливается в размере 40 часов в неделю.

К научно-исследовательской деятельности Университета в свободное от основной работы время могут привлекаться на условиях совместительства или договоров гражданско-правового характера:

- профессорско-преподавательский состав, руководящие, научные и иные работники Университета;
- работники других предприятий, учреждений, организаций;
- аспиранты и студенты.

Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению научно-исследовательских и проектных работ на условиях совместительства, производится в соответствии с трудовым договором.

Аспиранты и студенты в период каникул, а также студенты в период практик, проводимых в Университете, могут быть зачислены на полную ставку.

Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат научным работникам регламентируется соответствующими разделами настоящего Положения.

12. Совместительство и внештатная оплата труда

12.1. Совместительство – это выполнение работником другой регулярно 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. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ и Республики Крым.

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 учётного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учётного периода), установленного для соответствующей категории работников. Общий объём работы сотрудников университета с учётом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 шт.ед.

Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях определённых трудовым договором.

На работающих по совместительству распространяются положение и правила, предусмотренные Положением о порядке установления стимулирующих надбавок (доплат) и Положением о премировании (поощрении, поощрительных выплатах), принятыми Ученым советом университета по согласованию с профкомом, с работниками университета, утверждённым ректором университета и объявленными приказами.

При условии установления совместителям нормированных заданий, оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объём работы.

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

13. Условия оплаты труда Ректора, Президента, проректоров и главного бухгалтера

13.1. Заработная плата ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ и Республикой Крым, настоящим Положением.

13.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты ректору устанавливаются приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя в соответствии с настоящим Положением и определяется Трудовым договором в зависимости от сложности, напряженности труда с учетом масштаба управления приказом учредителя.

13.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты президенту, проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются приказом ректора университета в соответствии с законами РФ и нормативными актами Республики Крым, и настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

13.4. Конкретный предельный размер соотношения между среднемесячной заработной платой руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций и среднемесячной заработной платой работников

таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствующей организации в кратности от 1 до 6.

14. Порядок формирования и утверждения штатного расписания университета

14.1. Университет самостоятельно устанавливает штатное расписание, исходя из объема и форм реализуемых образовательных программ, оказываемых услуг и выполняемой работы, определяет численность работников в структурных подразделениях и осуществляет прием на работу работников, заключение и расторжение с ними трудовых договоров, распределение должностных обязанностей.

Штатное расписание образовательной организации утверждается Ректором университета, включает в себя должности всех работников университета и обособленных структурных подразделений. Штатное расписание формируется и утверждается в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения её функций, задач и объемов работ.

14.2. Составление, анализ и контроль единого штатного расписания университета и обособленных структурных подразделений осуществляет финансово экономическое управление университета.

14.3. Структура и численный состав работников университета и обособленных структурных подразделений формируются в зависимости от установленных учредителем функций, задач и объемов работ.

14.4. В университете предусматриваются должности научно-педагогических, педагогических и научных работников, инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и иного персонала.

14.5. Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям университета: институт, факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление, библиотека, структурное подразделение, в т.ч.: ИПК, Керченский филиал университета в соответствии с Уставом университета.

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

14.7. Штатное расписание научного и научно-вспомогательного персонала формируется в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ и научных тем (НИР) в пределах средств на оплату труда за счет средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности

(хоздоговора, контракты) и утверждается на срок их выполнения.

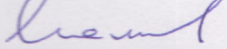
14.8. Штатное расписание и изменения к нему утверждаются приказом образовательной организации.

15. Принятие и внесение изменений

15.1. Настоящее Положение вводится в действие приказом ректора университета после его утверждением Ученым советом университета, согласованием с профсоюзной организацией работников университета.

Разработано Финансово-экономическим управлением совместно с юридическим отделом КИПУ.

1. Утверждено Ученым советом ГБОУВОРК КИПУ «28» июня 2017 года,

Протокол № 15, ученый секретарь  Т.М. Шамилев.

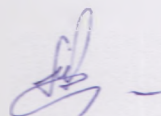
2. Введено в действие приказом Ректора от 30 «06»

2017, № 365

3. Введено впервые в «августе» 2017 года.

СОГЛАСОВАНО:

Первый проректор



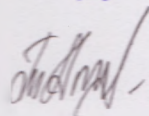
М.Р. Ваниева

Заместитель главного бухгалтера
по экономической деятельности



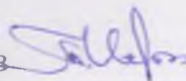
В.Р. Хатыпова

Заместитель главного бухгалтера
по финансовой деятельности



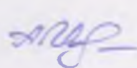
Т.А. Ястребцова

Председатель профсоюзного комитета работников



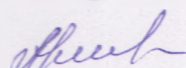
Т.Ш. Ибрагимов

Начальник управления кадров



А.И. Алиева

Начальник юридического отдела



А.Н. Юнусова