

СОГЛАСОВАНО

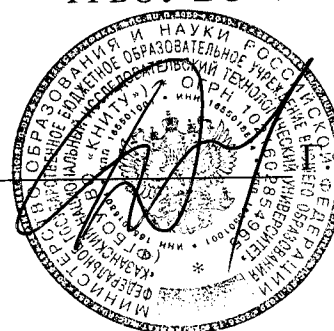
Председатель профкома  
ФГБОУ ВО «КНИТУ»



И.Н. Мусин

УТВЕРЖДАЮ

Ректор  
ФГБОУ ВО «КНИТУ»



С. Дьяконов

Положение об оплате труда работников федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения высшего образования  
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

Принято на конференции работников  
и обучающихся ФГБОУ ВО «КНИТУ».  
30.05.2016 г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (далее – КНИТУ) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

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»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 2 апреля 2008 г. № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат

компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

Приказом Минздравсоцразвития России №424н от 14 августа 2008 г. «Об утверждении рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме»;

Приказом Минздравсоцразвития России №462н от 28 августа 2008 г. «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»;

Приказом Минздравсоцразвития России №421н от 13 августа 2008 г. «Об утверждении Перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений»;

Приказом Минздравсоцразвития России №818 от 29 декабря 2007 г. «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

Приказом Минздравсоцразвития России №822 от 29 декабря 2007 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

1.2. В целях настоящего Положения используются следующие основные понятия:

базовый оклад – минимальный оклад по квалификационной группе;

должностной оклад – оклад по должности;

персональный оклад – персональный должностной оклад;

компенсационные выплаты – установленные законодательством и локальными нормативными актами КНИТУ доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу;

стимулирующие выплаты – установленные локальными нормативными актами КНИТУ доплаты и надбавки стимулирующего характера к базовому окладу;

профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее – ПКГ);

квалификационный уровень – совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

1.3. В случае изменения законодательства, Положение подлежит изменению по мере необходимости в порядке, предусмотренном разделом 5 настоящего Положения.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников КНИТУ за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Заработная плата работников КНИТУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников КНИТУ включают в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников КНИТУ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- локальных нормативных актов ФГБОУ ВО «КНИТУ»;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Включаемые в штатное расписание должности должны соответствовать уставным целям КНИТУ и соответствовать разделам единых

тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Фонд оплаты труда работников КНИТУ формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4.1. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеров доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничениями их максимальными размерами.

2.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню (квалификационному подуровню) ПКГ.

2.6. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням (квалификационным подуровням) ПКГ.

2.7. Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава.

2.6.1. Группы должностей профессорско-преподавательского состава подразделяются на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725.)

2.6.2. К базовому окладу может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.6.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

2.6.4. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по ПКГ на персональный повышающий коэффициент.

2.6.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени. Максимальный размер повышающего коэффициента - 5,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором КНИТУ персонально в отношении конкретного работника.

2.6.6. С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.6.7. Профессорско-преподавательскому составу выплачиваются стимулирующие надбавки в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 3 Положения.

2.7. Порядок и условия оплаты труда административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

2.7.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала подразделяется на три уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

2.7.2. К базовому окладу может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.7.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

2.7.4. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по ПКГ на персональный повышающий коэффициент.

2.7.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени. Максимальный размер повышающего коэффициента – 3,0. Применение персонального повышающего

коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором КНИТУ персонально в отношении конкретного работника.

2.7.6. С учетом условий труда административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.7.7. Административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются стимулирующие выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 3 Положения.

2.8. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений.

2.8.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на шесть квалификационных уровней в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11725).

2.8.2. К базовому окладу может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.8.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

2.8.4. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по ПКГ на персональный повышающий коэффициент.

2.8.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени. Максимальный размер повышающего коэффициента - 5,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором КНИТУ персонально в отношении конкретного работника.

2.8.6. С учетом условий труда руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.8.7. Руководителям структурных подразделений выплачиваются стимулирующие надбавки, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 3 Положения.

2.9. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок.

2.9.1. Отнесение должностей работников сферы научных исследований и разработок учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован в Минюсте России от 18 июля 2008 г. № 12001).

2.9.2. К базовому окладу может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.9.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

2.9.4. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по ПКГ на персональный повышающий коэффициент.

2.9.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику сферы научных исследований и разработок с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается ректором КНИТУ персонально в отношении конкретного работника. Максимальный размер повышающего коэффициента – 3,0.

2.9.6. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.9.7. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются стимулирующие надбавки, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 3 Положения.

2.10. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих.

2.10.1. Отнесение должностей к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей



руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России от 18 июня 2008 г. № 11858).

2.10.2. К базовому окладу может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.10.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

2.10.4. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по ПКГ на персональный повышающий коэффициент.

2.10.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором КНИТУ персонально в отношении конкретного работника. Максимальный размер повышающего коэффициента – 3,0.

2.10.6. С учетом условий труда служащих учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.10.7. Служащим учреждения выплачиваются стимулирующие, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 3 Положения.

2.11. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.11.1. Отнесение должностей к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России от 23 июня 2008 г. № 11861).

2.11.2. К базовому окладу может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.11.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

2.11.4. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по ПКГ на персональный повышающий коэффициент.

2.11.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается ректором КНИТУ персонально в отношении конкретного работника. Максимальный размер повышающего коэффициента – 2,0.

2.11.6. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.11.7. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.12. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по прочим профессиям.

2.12.1. Отнесение должностей к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с утвержденными приказами Минздравсоцразвития России по соответствующим квалификационным группам.

2.12.2. К базовому окладу может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

2.12.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад.

2.12.4. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по ПКГ на персональный повышающий коэффициент.

2.12.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается ректором КНИТУ персонально в отношении конкретного работника. Максимальный размер повышающего коэффициента – 3,0.

2.12.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.12.7. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

2.13. Условия оплаты труда ректора КНИТУ (руководителя) и проректоров КНИТУ (заместителей), главного бухгалтера.

2.13.1. Должностной оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера ректора устанавливаются Министерством образования и науки Российской Федерации.

2.13.2. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера КНИТУ устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора, на очередной финансовый год ректором.

2.13.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера проректорам КНИТУ и главному бухгалтеру устанавливаются ректором КНИТУ в соответствии с разделом 3 Положения.

2.13.4. Премирование ректора КНИТУ осуществляет Минобрнауки России с учетом результатов деятельности университета в соответствии критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы университета. Размеры, порядок и критерии премирования ректора КНИТУ устанавливаются Минобрнауки России и обеспечиваются за счет субсидий на выполнение государственного задания в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору ректора КНИТУ.

2.13. Условия почасовой оплаты за педагогическую работу.

2.13.1. Размер ставок почасовой оплаты труда преподавателей КНИТУ устанавливается решением Ученого совета.

2.13.2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в КНИТУ, а также участвующих в проведении учебных занятий, могут быть установлены повышенные размеры ставок почасовой оплаты труда, в случаях, когда это предусмотрено источником финансирования.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1.1. Оплата труда работников КНИТУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081), работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;  
процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;  
доплата за совмещение профессий (должностей);  
доплата за расширение зон обслуживания;  
доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  
доплата за работу в ночное время;  
повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
повышенная оплата сверхурочной работы;

3.1.2. Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081).

3.1.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

3.1.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (дополнительным соглашением) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (дополнительным соглашением) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

3.1.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.1.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер оплаты:

по повременной оплате труда – двойная дневная ставка, с учетом всех установленных надбавок за исключением разовых надбавок и премий;

по бригадной оплате труда – двойная дневная ставка, с учетом всех установленных надбавок за исключением разовых надбавок, премий и бригадного фонда;

по сдельной оплате труда – двойной средне-дневной заработок начисленный в этом месяце.

3.1.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

3.2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» (зарегистрирован в Минюсте России от 1 февраля 2008 г. № 11080) устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за непрерывный стаж работы в университете, в размере:
  - свыше 10 лет – 300 руб.;
  - свыше 20 лет – 500 руб.;
  - свыше 30 лет – 1000 руб.;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2.2. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению ректора КНИТУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников по мере их поступления.

3.2.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

3.2.4. Материальное поощрение кроме премий может быть произведено в виде оплаты:

Санаторно-курортных путевок, курсовок, лечения в стационаре.

Стоимости путевок в СОЛ «Зеленый бор»

Стоимости туристических путевок.

Решение о материальном поощрении принимает ректор КНИТУ на основании представления руководителя работника.

Путевок в Санаторий-профилакторий ФГБОУ ВПО «КНИТУ».

3.3. Материальная помощь предоставляется:

на приобретение дорогостоящих лекарств;

по смерти;

в связи с тяжелым материальным положением;

Решение о предоставлении материальной помощи принимает ректор на основании личного заявления работника. Размеры материальной помощи устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами КНИТУ.

3.4. Условия снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3.1. Основанием для снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера является:

- изменение законодательства;
- изменение условий труда;
- истечение срока действия выплат;
- рапорт руководителя подразделения о снятии выплат с указанием даты и причины снятия;
- переход на иную должность.

3.5. Порядок, сроки и размеры стимулирующих выплат и материальной помощи определяются локальными актами к настоящему Положению.

#### 4. Порядок и условия установления выплаты премий (поощрительных выплат).

4.1. Виды премий (поощрительных выплат).

4.1.1. Премии в КНИТУ выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы коллектива КНИТУ в целом – не реже одного раза в год;

- премий (поощрительных выплат) разового характера (далее разовые поощрительные выплаты).

4.2. Источники выплат премий (разовых поощрительных выплат).

4.2.1. Источником выплат премий (поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из средств субсидий на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

4.3. Критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат)

4.3.1. Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в КНИТУ являются:

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание КНИТУ, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений КНИТУ.

- обеспечение качественной работы подразделений университета, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерском и других процессах управления вузом, обеспечения безопасности вуза, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства КНИТУ (структурного подразделения);

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью КНИТУ;

- своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);

- качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий;

- качественное организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами;

- качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и(или) учебников;

- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в КНИТУ (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- особые заслуги перед КНИТУ;
- многолетняя и безупречная работа в КНИТУ;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- качественная и оперативная подготовка объектов КНИТУ к зимнему сезону;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;
- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;
- интенсивность работы в обеспечения платных образовательных услуг;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг;
- интенсивность работы по обеспечению платных услуг, оказываемых КНИТУ;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг оказываемых КНИТУ;
- научное руководство и своевременная и качественная подготовка научных кадров (аспирантов);
- своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- качественное выполнение положений коллективного договора;
- юбилейные даты (50, 60, 70 лет и далее кратные пяти, дополнительно для женщин 55 лет);



- качественная организация и проведение профориентационной работы;
- экспертиза научных монографий, учебников и учебных пособий в составе редакционно-издательского совета;
- работа по аттестации научно-педагогических кадров в составе диссертационных советов;
- подготовка учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук работником, прошедшим обучение в аспирантуре КНИТУ;
- своевременная защита диссертации на соискание ученой степени доктора наук работником, повысившим квалификацию через докторантуру КНИТУ;
- администрирование закупок товаров, работ и услуг для нужд университета.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом ректору подается служебная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.

4.4. Порядок установления и выплаты премий и разовых поощрительных выплат.

4.4.1. Размеры премий руководителям структурных подразделений устанавливает ректор КНИТУ.

4.4.2. Объем средств на премирование по итогам работы КНИТУ в целом распределяется пропорционально фонду должностных окладов структурных подразделений.

4.4.3. Премии по итогам работы КНИТУ в целом выплачиваются не реже одного раза в год тем сотрудникам, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, обеспечили своей трудовой деятельностью наступление одного или нескольких критериев премирования;

4.4.4. Поощрительные выплаты разового характера устанавливаются ректором по личному распоряжению в соответствии с основаниями и критериями, перечисленным в разделе «Критерии (основания) премирования (установления разовых поощрительных выплат)»

4.4.5. Премии (разовые поощрительные выплаты) могут быть установлены также в пределах фонда оплаты труда подразделения. Основанием к кадровому приказу является служебная записка руководителя подразделения с резолюцией ректора и визой ПФУ.

4.4.6. Размеры разовых премий (поощрительных выплат) для подразделений, не наделенных частичными полномочиями юридического лица, в том числе по представлению их руководителей и отдельных работников устанавливает ректор.

4.4.7. Основанием для выпуска приказа о назначении разовой премии (поощрительной выплаты) работнику является служебная записка с резолюцией ректора, подаваемая руководителем структурного подразделения с

обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников Университета.

4.4.8. Размеры премии (разовой поощрительной выплаты) определяются приказом ректора и максимальными размерами не ограничиваются.

5. Заключительные положения.

5.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение может быть осуществлено решением Ученого совета по согласованию с Профсоюзным комитетом.