

1. Перечень регламентирующих документов

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный 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»;
- Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 № 722-р;
- приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях» и № 822 от 29.12.2007 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008г. № 425н «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ 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 РФ от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18.07.2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27.02.2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 25.03.2013 г. № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.07.2008 г. № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 г. № 526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.03.2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23.04.2008 г. № 188 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов архитектуры и градостроительства»

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30.03.2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011 г. № 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 здравоохранения и социального развития РФ от 23.07.2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 20.12.2012 г. № 1183н «Об утверждении номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников»;

- приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 3 июня 2014 г. № 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»;

- Настоящее Положение учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), педагогических работников, руководителей, служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих, медицинских работников, инженерно-технического и иного персонала.

- Иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Минтруда России, Минобрнауки, Минздравсоцразвития РФ, содержащими нормы трудового права;

- Уставом ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»;

- Коллективным договором, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

2. Определения, обозначения и сокращения

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского» – федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»;

РФ – Российская Федерация;

ПКГ – профессиональная квалификационная группа;

-система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений в зависимости от произведенных работниками затрат труда или по результатам труда;

-заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные, стимулирующие выплаты и почасовой оплаты труда;

-должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

-почасовая оплата труда - оплата за часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Положением;

-компенсационные выплаты - выплаты, установленные в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, содержащими нормы трудового права (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного характера);

-стимулирующие выплаты - выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства работника, позволяющие стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие показатели в труде (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

-премиальные выплаты - разновидность стимулирующих выплат, которые устанавливаются и выплачиваются по итогам работы за определенный период и выплачиваются

единовременно при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, в том числе при наличии экономии фонда оплаты труда.

-персональная стимулирующая надбавка – устанавливается приказом ректора персонально в отношении конкретного работника Университета с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

-фонд оплаты труда - объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам Университета.

-фонд стимулирующих выплат Университета - это часть фонда оплаты труда Университета, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников Университета.

-штатное расписание - организационно-распорядительный документ, который отражает структуру организации, наименования структурных подразделений, должности, специальности, профессии с указанием квалификации в разрезе ПКГ, сведения о количестве штатных единиц, размеры должностных окладов;

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

-квалификационный уровень - выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

-трудовой договор с элементами эффективности (эффективный контракт) - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы (уточнены) должностные обязанности работника, показатели и критерии оценки выполнения этих обязанностей (труда), увязанные с условиями оплаты труда (в том числе в виде размера тарифной ставки или оклада, доплат, надбавок и поощрительных выплат) в зависимости от качества оказанных услуг, а также меры социальной поддержки работника.

3. Общие положения

3.1. Настоящее положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Действие настоящего положения распространяется на всех работников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского».

3.3 Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета работников Университета.

3.4. В Университете может применяться повременная система оплаты труда, сдельная система оплаты труда, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.5. Система оплаты труда работника Университета включает размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством. Условия оплаты труда, назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера, должностной оклад являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры должностных окладов устанавливаются приказом ректора Университета, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников Университета, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

3.6. Наименование должностей в штатном расписании соответствуют уставным целям Университета и устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.7. Размеры заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, а также разовых поощрительных выплат максимальными размерами не ограничиваются, но устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Университета.

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

3.9. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

4. Основные источники формирования фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год за счёт следующих источников:

- субсидии федерального бюджета на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств от приносящей доход деятельности;
- средств обязательного медицинского страхования;
- других средств в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), установленный федеральным законом, обеспечивается за счёт всех источников финансовых средств, формирующих фонд оплаты труда Университета.

5. Формирование штатного расписания

5.1. Штатное расписание университета имеет унифицированную форму Т-3, утвержденную Постановлением Госкомстата от 05 января 2004 г. № 1.

В Университете предусматриваются должности педагогических работников, педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего и прочего персонала.

5.2. Штатное расписание формируется в соответствии с утверждённой структурой Университета. В штатном расписании указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц, должностные оклады. Штатное расписание и все изменения к нему утверждаются приказом ректора Университета.

5.3. Штатное расписание утверждается приказом ректора Университета в соответствии со структурой Университета.

Установление количества должностей педагогических работников осуществляется в зависимости от годовой учебной нагрузки.

При потребности Университет имеет право вводить в штатное расписание дополнительные штатные единицы, подразделения.

6. Выплаты компенсационного характера

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

6.2. Оплата труда работников Университета, 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, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года №822, 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:

- 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;
- иные особые условия труда.

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

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.

Руководство Университета принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и

охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов от должностного оклада совмещаемой должности и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника. Доплата не назначается в случае выполнения работником дополнительной работы в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов должностного оклада и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника. Доплата не назначается в случае выполнения работником дополнительной работы в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы в размере не более 50 процентов от должностного оклада временно отсутствующего работника и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника. Доплата не назначается в случае выполнения работником дополнительной работы в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 % части должностного оклада (ставки) за час работы работника. Ночным считается время с 22 часов до 6 утра.

Размер части должностного оклада (ставки) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной ставки выплат сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной

нормы рабочего времени в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер часовой тарифной ставки для выплаты доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (ставки) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

Доплата за работу в подвальных помещениях и книгохранилищах библиотек устанавливается в размере 10% от должностного оклада работника.

Оплата труда за сверхурочную работу устанавливается 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. Для учета и оплаты отработанных сверхурочных часов отдельными категориями работников устанавливается суммированный учет рабочего времени (учетный период устанавливается приказами руководителей структурных подразделений и филиалов).

6.3. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах (если иное не предусмотрено действующим законодательством).

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

7. Порядок условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, достижению установленных работнику, коллективу работников, подразделению или Университету в целом показателей эффективности, а также поощрения за выполненную с высоким качеством порученную работу и в установленный срок.

7.2. В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера, в том числе предусмотренные условиями трудового договора с элементами эффективности:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в Университете, выслугу лет в Университете;
- премиальные выплаты;
- прочие выплаты стимулирующего характера.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- интенсивность работы;
- высокие результаты работы;
- добросовестную и безупречную работу;
- сложность работы;
- специфику работы и персональную ответственность;
- характер трудовой нагрузки и режим работы;
- выполнение критериев трудового договора с элементами эффективности (эффективного контракта);
- выполнение важных и срочных заданий руководства;

- высокие рейтинговые показатели в научно-исследовательской, образовательной и других видах деятельности и др.;
- дополнительную работу, связанную с организацией образовательного процесса;
- проверку тетрадей и письменных работ в размере 5% от почасовой оплаты нагрузки по выполнению данной работы;
- заведование кабинетом, классное руководство, руководство цикловыми комиссиями в размере 5% от должностного оклада полной занятости;
- дополнительную учебную нагрузку и др.

Критерии выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы:

- стабильно высокие показатели результативности работы, высокие достижения, выполнение сверхплановых заданий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
- участие работника в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий;
- участие в разработке документов Университета правового характера;
- качественная работа по сбору, оценке и анализу получаемой информации, своевременное предоставление отчетности и др.
- оперативное и результативное решение организационных, методологических, хозяйственных, экономических и прочих задач по заданию администрации Университета;
- разработка и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины;
- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);
- разработка и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе, использование передовых форм в организационной, информационной, хозяйственно-экономической, работе и др., не включенных в критерии трудового договора с элементами эффективности (эффективного контракта);
- иные критерии оценки установления выплат.

7.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются за:

- безупречное и добросовестное выполнение работ;
- освоение новых технологий в научной деятельности;
- высокие рейтинговые показатели в научно-исследовательской, образовательной и других видах деятельности и др.
- применение иностранного языка в работе;
- классность водителям (1-го класса -25%, 2-го класс – 10% к должностному окладу);
- за наличие квалификационной категории медицинским работникам в соответствии с приказом ректора;

Критерии выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ:

- профессионализм и оперативность в решении вопросов;
- профессиональная ответственность и высокий исполнительный уровень выполнения задания;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и другие;
- за качество и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета;
- высокий профессионализм и качество работы;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных работ.
- отсутствие претензий к результатам деятельности работника: отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках.
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета: соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ.
- иные критерии оценки установления выплат.

7.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет в Университете устанавливаются работникам по основному месту работы с учетом доли занимаемой ставки. Для преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования от объема педагогической нагрузки.

Размер выплат устанавливается до 15 % за стаж работы от 5 до 10 лет, до 20 % за стаж работы свыше 10 лет от базового (минимального) оклада соответствующей ПКГ и 1 квалификационного уровня.

При определении стажа работы сотрудников в Университете учитывается стаж работы в научных и образовательных организациях на базе которых, в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.08.2014 № 1465-р, создан Университет.

7.6 Прочие выплат стимулирующего характера устанавливаются:

7.6.1. За знаки отличия (ВЗО) - выплачиваются работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации и/или Украины, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный» (руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учебного подразделения, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности). Размер указанной стимулирующей выплаты устанавливается приказом ректора и составляет до 20 % от должностного оклада.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания Республики Крым (Автономной Республики Крым), название которых начинается со слов «Заслуженный» осуществляются к соответствующим профессиональным праздникам в размере 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник образования Республики Крым», «Заслуженный работник образования Автономной Республики Крым» осуществляются ко «Дню учителя» в размере 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

Основанием для начисления ВЗО за почетные звания являются соответствующий Указ Президента РФ (Украины), приказ Министра Минобрнауки РФ (Украины), нормативно-правовой акт Республики Крым (Автономной Республики Крым), а также наградной документ.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются в случае, если почетное звание соответствует профессиональной деятельности, осуществляемой работником в рамках занимаемой должности.

ВЗО выплачиваются работникам, имеющим звания «академик» и «член-корреспондент» Академии наук и государственных отраслевых академий наук Российской Федерации (Украины). Размер указанной стимулирующей выплаты устанавливается приказом ректора.

ВЗО устанавливаются только штатным сотрудникам, работающим по основному месту работы. В случае, если работник имеет два звания, то ВЗО устанавливается один раз. Начисление ВЗО осуществляется из фонда стимулирования труда Университета при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.6.2. Отдельным категориям работников из числа обслуживающего персонала сельскохозяйственного направления Университета, за достигнутое превышение базовых показателей выработки продукции, товаров, работ, услуг.

Базовые показатели и порядок расчета стимулирующих выплат утверждается приказом ректора Университета.

7.6.3. Работникам, занятым в научно-исследовательских, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских работах, медицинским работникам за достигнутое превышение базовых показателей выработки работ, оказания услуг и коэффициентов трудового участия. Выплаты устанавливаются с учетом выполнения определенных работ по заказам юридических и физических лиц.

7.6.4. За особые заслуги перед Университетом

7.6.5. За иные виды деятельности, носящие единовременный (разовый) характер и не предусмотренные должностными обязанностями.

7.7. В Университете могут выплачиваются следующие виды премий:

- премия (поощрительная выплата) единовременного (разового) характера за интенсивность, напряженность, высокие показатели в работе и выполнение особо важных и сложных заданий;
- премия по итогам работы Университета за определённый период (месяц, квартал, полугодие, год).

Критерии (основания) премирования:

- высокие достижения в подготовке специалистов, бакалавров, магистров и научно-педагогических кадров;
- высокие результаты в научно-исследовательской работе, руководство научной работы студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- развитие научного потенциала, активизация научно-исследовательской работы научно-педагогических работников, студентов, аспирантов, докторантов;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, областных, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- юбилейные даты работников (50, 60 лет – женщины, 50, 65 лет – мужчины);
- за нагрудный знак «Почетный донор России» ко Дню донора (14 июня);
- особые заслуги перед Университетом;
- многолетняя и безупречная работа в Университете;
- качественная и своевременная подготовка и издание учебников, учебно-методических материалов, таких как монографии, учебные и методические пособия, научные издания;
- внедрение в практику новых методик преподавания;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых лабораторных работ, практических занятий, вариантов домашних заданий, новых форм практического обучения;
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- внедрение инновационных и информационных технологий в образовательный и научный процессы;

- организация, подготовка, проведение мероприятий по приему нового контингента студентов и слушателей;
- увеличение контингента студентов, обучающихся на договорной основе с полной компенсацией затрат, в том числе иностранных студентов;
- качество проведенной приёмной кампании ;
- сохранность контингента обучающихся;
- оперативная подготовка и качественное проведение на высоком научно-методическом уровне симпозиумов, семинаров, конференций, олимпиад, дней открытых дверей, совещаний с руководителями образовательных учреждений, подготовительных курсов и других важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Университета;
- активное участие в научных проектах, программах, получении и реализации различных грантов;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс, укрепление материально-технической, учебной и научной базы Университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационно-инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, кадровым и другими процессами управления Университета, обеспечения безопасности, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельностью Университета;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;
- качественная и своевременная подготовка Университета к новому учебному году;
- своевременный ввод объекта после капитального ремонта в эксплуатацию;
- внедрение новых технологий и модернизация работы административно- хозяйственных, финансово-экономических, кадровых и других структур Университета;
- положительные показатели эффективности деятельности вуза;
- привлечение дополнительных внебюджетных средств;
- качественная организация, подготовка и проведение всех видов воспитательной, общественной, спортивной и творческой работы со студентами и аспирантами;
- успешная и качественная работа в составе рабочих групп и комиссий, сформированных в соответствии с приказами по Университету;
- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководства Университета.

7.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы Работникам Университета может устанавливаться работникам с учетом трудового вклада и функций работника, квалификации, уровня знаний, умений, самостоятельности, сложности и результативности выполненной работы.

Указанная выплата не назначается либо корректируется ее размер при условии привлечения работника к административной и (или) дисциплинарной ответственности, а также некачественного, несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания, объема основной и (или) дополнительной работы, а также по другим основаниям.

Порядок назначения выплат утверждается отдельным приказом ректора Университета, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

7.9. За интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена персональная стимулирующая надбавка. Надбавка устанавливается работнику Университета как правило по основному месту работы (должности) на определенный период в течение календарного года и может быть установлена на календарный год, полгода, квартал, месяц.

Размер надбавки может устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных величинах и максимальным размером не ограничен.

Надбавка устанавливается приказом ректора персонально в отношении конкретного работника Университета с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах фонда оплаты труда на основании решения комиссии по установлению персональных стимулирующих надбавок.

Положение о комиссии по установлению персональных стимулирующих надбавок, ее состав и регламент работы утверждается отдельным приказом ректора Университета.

7.10. Выплаты стимулирующего характера за выполнение критериев трудового договора с элементами эффективности (эффективного контракта) осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами, которые утверждаются в установленном порядке как приложение к Коллективному договору Университета.

7.11. Стимулирующие выплаты работникам Университета осуществляются на основании служебных записок и (или) в соответствии с приказом ректора Университета.

Работники, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, к премии не представляются.

Ректор вправе самостоятельно полностью лишать работника премии за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение финансовой дисциплины;
- представление недостоверной информации;
- нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной, коммерческой или государственной тайны и др.

7.12. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных величинах. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7.13. Решение об установлении стимулирующей выплаты или изменении ее размера оформляется приказом ректора в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности.

7.14. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется с учетом условий, в которых работник выполняет должностные обязанности, уровня его профессиональной подготовки, деловых качеств и способностей самостоятельно выполнять особо сложные задачи, а также достигнутых им результатов в трудовой деятельности.

7.15. Размер стимулирующей выплаты работнику может изменяться в течение календарного года по результатам трудовой деятельности.

Размер стимулирующей выплаты работнику может уменьшаться в течение календарного года, в случаях:

- изменения условий трудовой деятельности работника;

- уменьшения объема функций, возлагаемых на работника, и (или) сложности выполняемых работником задач;
- снижения результатов трудовой деятельности работника;
- ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- исчезновения фактора, в связи с которым выплата была установлена (срочность, напряженность, степень важности выполняемой работы);
- отсутствия в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели и др.

Решение об изменении размера стимулирующей выплаты оформляется приказом ректора

7.16. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели и/или при наличии экономии фонда оплаты труда в части средств, предназначенных для выплаты должностных окладов.

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда работников Университета применяется при оплате:

- за счет объема учебной нагрузки, выведенной в почасовой фонд;
- за счет вакантных ставок должностей профессорско-преподавательского состава и педагогических работников;
- работы, порученной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников из числа профессорско-преподавательского состава и педагогических работников;

8.2. Количество часов учебной нагрузки, выделяемых кафедрам на основе почасовой оплаты труда, устанавливается Департаментом образовательной деятельности, по представлению руководителей структурных подразделений в пределах общей нагрузки кафедры и утверждается приказом ректора.

8.3. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

8.4. Размеры ставок почасовой оплаты утверждаются приказом ректора на учебный год с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Размер ставок почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов может быть увеличен за счет средств от приносящей доход деятельности на основании представления руководителей структурных подразделений, согласованного с Департаментом планово-экономической работы.

При оплате труда преподавателей, ведущих учебные занятия со слушателями, получающими дополнительное образование, с иностранными гражданами, размер почасовой ставки устанавливается на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений в пределах сметы доходов и расходов и утверждается приказом ректора.

Приказом ректора может быть установлен повышенный размер почасовой ставки для оплаты труда преподавателей, ведущих учебные занятия со студентами на иностранном языке на направлениях и специальностях подготовки, реализуемых в Университете, кроме направлений и специальностей, связанных с обязательным изучением иностранного языка (языков) и включенных в реализуемые Университете основные образовательные программы бакалавриата, магистратуры и специалитета.

9. Социальные выплаты

9.1. Работникам Университета может выплачиваться материальная помощь;

Решение об оказании материальной помощи работнику Университета и ее конкретных размерах принимает ректор Университета на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

Материальная помощь может выплачиваться работникам, нуждающимся в помощи в том числе:

- на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов;
- многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей;
- на лечение детей работников, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность;
- на обучение детей работников;
- на оздоровление работников;
- единовременная материальная помощь в размере до двух месячных средних заработков работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней;
- работникам, защитившим диссертацию.

9.2. Выплаты производятся при наличии финансовых средств и экономии фонда оплаты труда Университета.

10. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета

10.1. Условия оплаты труда ректора Университета устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом Учредителем на основе типовой формы трудового договора.

Должностной оклад ректора Университета определяется трудовым договором между ректором и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

10.2. Заработная плата проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

10.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета определяются трудовым договором и устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада ректора Университета.

10.4. Выплаты стимулирующего характера ректору Университета выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Размер премирования, критерии и порядок выплаты устанавливается Министерством науки и высшего образования.

Для проректоров и главного бухгалтера Университета помимо выплат стимулирующего характера, предусмотренных в п.8 настоящего Положения, может быть установлено премирование по результатам деятельности Университета. Стимулирующие выплаты и премии проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются приказом ректора Университета.

10.5. Доплата за учёную степень по должностям проректора, главного бухгалтера не предусмотрена.

11. Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и иных категорий работников

11.1. Оплата труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала, и иных категорий работников включает в себя: должностные оклады, компенсационные, стимулирующие выплаты.

Размеры должностных окладов административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала, и иных категорий работников устанавливаются приказом ректора.

Размеры должностных окладов заместителей директоров, начальников управлений и отделов и иных руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

11.2. Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала, и иных категорий работников регламентируется соответствующими разделами настоящего Положения.

12. Оплата труда преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования

12.1. Заработная плата педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее – преподаватели СПО) включает в себя: должностной оклад, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, почасовую оплату труда.

Размеры должностных окладов преподавателей СПО устанавливаются приказом ректора.

Для преподавателей СПО по норме часов преподавательской работы 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада) на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Кроме того, преподавателям СПО устанавливаются надбавки за дополнительную педагогическую работу в следующем размере:

- за проверку тетрадей и письменных работ 5% от почасовой оплаты нагрузки по выполнению данной работы;
- за заведование кабинетом, классное руководство, руководство цикловыми комиссиями – 5% от должностного оклада полной занятости.

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

13. Оплата труда педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу

13.1. Заработная плата педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - ППС) включает в себя: должностной оклад, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, почасовую оплату труда.

Размеры должностных окладов ППС устанавливаются приказом ректора.

13.2. Работники из числа ППС, состоящие в штате Университета, помимо работы в должностях профессорско-преподавательского состава могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда, которая не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора

Оплата производится пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа.

13.3. Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат ППС регламентируется соответствующими разделами настоящего Положения.

14. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок

14.1. Заработная плата работников сферы научных исследований и разработок (далее – научные работники)) включает в себя: должностной оклад, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты.

Размеры должностных окладов научных работников устанавливаются приказом ректора.

14.2 К научно-исследовательской деятельности в Университете в свободное от основной работы время могут привлекаться на условиях совместительства:

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

14.3 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.

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