

Приложение №1 к приказу  
от «01» 04 2015 г. № 57

**ПРИНЯТО**

На заседании Ученого совета  
ГБОУ ВО РК «Крымский  
университет культуры,  
искусств и туризма»  
от «31» марта 2015 г.  
Протокол № 3

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор ГБОУ ВО РК «Крымский  
университет культуры, искусств и  
туризма»



**В.А. Горенкин**

2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«КРЫМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВ И ТУРИЗМА»**

Симферополь, 2015г.

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУ ВО РК «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (далее по тексту - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников Университета, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда, социальной защищенности работников.

**1.2.** Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений);
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ (с изменениями);
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 529 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым»;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 г. №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 18.12.2014 г. № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера»;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 531 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат компенсационного характера»;
- 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 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»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 декабря 2014 г. № 1536 «Об утверждении положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22

декабря 2014г. №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»;

- 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 26.04.2013г. № 167н;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства культуры Республики Крым от 19.12.2014 №94 «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Республики Крым»;

- приказом Министерства культуры Республики Крым от 19.12.2014 №93 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников государственных и муниципальных учреждений культуры Республики Крым, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»;

- методическими рекомендациями к приказу Министерства культуры Республики Крым от 19.12.2014 № 93 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников государственных и муниципальных учреждений культуры Республики Крым, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»;

- приказом Министерства культуры Республики Крым от 26.01.2015 №21 «Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах руководителям государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства культуры Республики Крым»;

- приказом Министерства культуры Республики Крым от 19.01.2015 №10 «Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах руководителям государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, государственных образовательных учреждений в сфере культуры, находящихся в ведении Министерства культуры Республики Крым»;
- приказом Министерства культуры Республики Крым от 19.01.2015 №9 «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, государственных образовательных учреждений в сфере культуры, находящихся в ведении Министерства культуры Республики Крым, и их руководителей»;
- иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, Республики Крым, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Республики Крым, содержащими нормы трудового права и регулирующие оплату труда;
- уставом ГБОУ ВО РК «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (далее по тексту - Университет) и Коллективным договором между администрацией и работниками Университета и иными локальными нормативными актами.

**1.3.** 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, инженерно-технического и иного персонала. Предусмотренная настоящим Положением система оплаты труда имеет стимулирующий характер, направлена на повышение качества и результативности труда работников Университета и реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» путем:

- повышение к 2018 году средней заработной платы научно-педагогических работников Университета до 200 процентов от средней заработной платы в регионе;
- доведения к 2018 году средней заработной платы педагогических работников среднего профессионального образования Университета до средней заработной платы в регионе.

**1.4.** Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета, является локальным нормативным актом Университета и утверждается ректором. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

**1.5.** Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда работников Университета, правила установления размеров окладов (должностных окладов), условия обязательных доплат и надбавок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, премий, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, а также настоящим Положением.

**1.6.** В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

- **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 и Республики Крым 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 почасовая оплата 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 Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Республики Крым, содержащими нормы трудового права (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, увеличение объема выполняемой работы 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);
- **премия** – единовременная выплата для поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности с целью повышения эффективности его труда;
- **фонд оплаты труда** – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам Университета;
- **фонд стимулирующих выплат Университета** – это часть фонда оплаты труда, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников;
- **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;
- **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, стимулирующие и компенсационные выплаты;

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

**1.7.** Финансовое обеспечение оплаты труда работников Университета осуществляется за счет следующих источников:

– средств субсидии, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ);

– средств, от прочей приносящей доход деятельности, в том числе оказания платных образовательных и иных услуг.

**1.8.** Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

– перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для республиканских бюджетных учреждений;

– перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для республиканских бюджетных учреждений;

– иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);

– единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**1.9.** Оплата труда работников Университета производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты в образовательных организациях ежегодно предусматривается не менее 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов всех видов).

В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

**1.10.** Месячная заработная плата работников Университета, 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 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.

**1.11.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Нормы работы по совместительству и совмещению профессий (должностей) регламентируется ст.ст. 60, 151, 282-288 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**1.12.** Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

**1.13.** Согласно статьи 136 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, за первую половину месяца – 18, 19, 20 числа отчетного месяца, окончательный расчет - 4, 5 и 6 числа месяца, следующего за отчетным. Заработная плата за вторую половину отчетного месяца выплачивается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат включенных в трудовой договор.

**1.14.** Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Университета.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**2.1.** Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» с учетом требований постановлений Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 529 и от 30.12.2014 г. №658:

профессиональная квалификационная группа «Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений»	
--	--

**2.2.** Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» с учетом требований постановлений Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 529 и

от 30.12.2014 г. №658:

профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	

**2.3.** Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» постановлений Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 529 и от 30.12.2014 г. №658:

профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
--	--

**2.4.** На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, ректор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессионально-квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Продолжительность рабочего времени профессорско-преподавательского состава и педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №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».

**2.5.** Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОСТАВА**

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

**3.2.** Должности ППС определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессионально - квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».



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

**3.4.** В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №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 работникам из числа ППС выплачивается за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учётом выполнения учебной работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной работы. Максимальный объём учебной работы работника из числа ППС в учебном году устанавливается Коллективным договором и локальным нормативным актом Университета, продолжительность 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.

**3.5.** Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок.

Должности работников сферы научных исследований и разработок (далее - научные работники) устанавливаются приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп 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.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**4.1.** Размеры должностных окладов работников среднего профессионального образования (СПО) определяются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению. Тарификационный список педагогических и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному 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 объем - 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. Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников 1440 часов.

**4.2.** Продолжительность рабочего времени для преподавателей СПО устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №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».

**4.3.** Заработная плата преподавателей СПО включает в себя: должностной оклад, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, почасовую оплату труда.

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

## 5. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

**5.1.** Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных в соответствии с законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Республикой Крым, настоящим Положением.

Размер должностного оклада, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты ректора определяется Трудовым договором в зависимости от сложности, напряженности труда с учетом масштаба управления приказом Министерства культуры Республики Крым.

Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются приказом ректора Университета в соответствии с законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Республики Крым, и настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Заработная плата ректора не должна превышать шестикратного размера средней заработной платы работников Университета.

**5.2.** Должностной оклад ректора, проректоров, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений Университета 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:

$$Д\_окл\_р = Б\_ед * Бк * (1 + Кспец + Кквал + Км\_упр + Кур\_упр) + Нуч\_ст,$$

где:

Б ед - базовая единица;

Бк - базовый коэффициент;

Кспец - коэффициент специфики работы;

Кквал - коэффициент квалификации;

Км\_упр - коэффициент масштаба управления;

Кур\_упр - коэффициент уровня управления;

Нучст - надбавка за ученую степень;

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

$$Д\_окл\_сп = Б\_ед * Бк * (1 + Кспец + Кквал) + Нуч\_ст,$$

где:

Б ед - базовая единица;

Бк - базовый коэффициент;

Кспец - коэффициент специфики работы;

Кквал - коэффициент квалификации;

Нучст - надбавка за ученую степень;

**5.4.** Должностной оклад служащего Университета определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу:

$$Д\_окл\_сл = Б\_ед * Бк * (1 + Кспец + Кквал),$$

где:

Б ед - базовая единица;

Бк - базовый коэффициент;

Кспец. - коэффициент специфики работы;

Кквал.- коэффициент квалификации.

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

Работникам высшего 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 ректора Университета согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

**5.6.** Базовая единица, используемая при расчете окладов работников Университета, составляет 6200 рублей.

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

Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1.

№	Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового Коэффициента
1	2	3
1	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
2	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
3	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
4	Среднее общее образование	1,10
5	Основное общее образование	1,00

**5.7.** Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3

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 (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
	-заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком	0,20
	-руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
Профессиональные образовательные организации		
3	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).	0,15
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	0,10
4	Проведение тематических дискуссий, научно-практических конференций, деловых игр, консультаций,	0,25 0,20
5	Заведующему (начальнику) учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией,	0,20
6	Научному работнику за выполнение обязанностей заместителя декана факультета (при отсутствии должности в штатном расписании учреждения)	0,20
Образовательные организации дополнительного профессионального образования		
7	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
8	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

9	Профильным специалистам за руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями (коэффициент применяется на одну ставку работы)	0,20
---	---	------

### 5.8. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за учёное звание;
- коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников Университета устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, за коэффициента за учёное звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителю организации.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента 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
2	3	4
<b>Квалификационная категория:</b>		
высшая категория	0.35	0.35
первая категория	0.20	0.20
вторая категория*	0.10	0.10
<b>Квалификационная категория по научной деятельности:</b>		
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 Доцент Старший преподаватель преподаватель		1,25 1,10 0,90 0,60
Квалификационная категория специалисты, кроме работников): Высший Старший Первая категория Вторая категория	0,20 0,15 0,10 0,05	0,20 0,15 0,10 0,05

\* на трехмесячный срок после официального опубликования настоящего Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым, утвержденного Постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014г., до подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276).

Размер коэффициента за ученое звание указан в таблице 4.

Таблица 4

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 Доцент	-	0,35 0,20

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

Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливается руководителю и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 5.

Таблица 5

№	Основания для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2	3
1	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	

	ордена, медали, знаки	0,40
	почетные, спортивные звания:	
	«Народный...»	0,40
	«Заслуженный...»	0,30
	«Мастер спорта...»	0,10
	«Мастер спорта международного класса... »	0,25
	«Гроссмейстер...»	0,10
	«Лауреат премии Президента РФ»	0,25
2	почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, Украины, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
	в сфере культуры почетные звания, в том числе:	
	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
3	Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
	медаль К.Д. Ушинского	0,20
	нагрудный знак «Почетный работник...»	0,05
	почетное звание «Почетный работник... »	0,05
	иные нагрудные знаки	0,05

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

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 6.

Таблица 6

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	0,10

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

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

Таблица 7

№	Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2	3
1	Уровень 1 (руководитель)	1,00
2	Уровень 2 (заместитель руководителя, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные	0,80



3	Уровень 3 иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных	0,30
---	---	------

### 5.9. Тарифные ставки (оклады) рабочих

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

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации представлена в таблице 6.

Таблица 6

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6200	6310	6420	6530	6650	6770	6900	7130

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

В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

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 8 настоящего Положения.

## 6. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

**6.1.** За выполнение профессорско-преподавательским составом и педагогическими работниками Университета дополнительных объемов работ, превышающих объем педагогической нагрузки сверх нормы, установленной Регламентом расчета нагрузки ППС, 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.

Почасовая оплата труда для штатных работников в Университете педагогических работников организации применяется:

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

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.

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, подготовка к поступлению в высшие учебные заведения;

Количество часов учебной нагрузки, на основе почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с учебным планом по направлению подготовки (бакалавриата, специалитета, 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:

$$\text{Ставка} = \text{Б\_ед} * \text{К\_час},$$

где:

Ставка - размер оплаты труда за один час работы;

Б\_ед - размер базовой единицы;

К час - коэффициент почасовой оплаты.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, указаны в таблице 7.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий

Таблица 7

№	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 по 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.

## **7. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**7.1.** 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 Российской Федерации.

**7.2.** К выплатам компенсационного характера относятся:

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

**7.2.2.** Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

**7.2.3.** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 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 праздничные дни;
- в других случаях выполнения работ.

**7.2.4.** Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифром.

**7.3.** Конкретные размеры повышения оплаты труда (доплата) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест или оценки условий труда с целью установления наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, но не менее 4 процентов к окладу (должностному окладу, тарифной ставке).

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

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

**7.4.** Доплата за совмещение профессий (должностей) выплачивается 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.

**7.5.** Доплата за расширение зоны обслуживания выплачивается 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.

**7.6.** Доплата за увеличение объёма работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника выплачивается 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.

**7.7.** 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.

**7.8.** 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 статьей 154 ТК РФ 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 среднемесячную норму рабочего времени.

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 двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад):

в размере 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 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.

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.

Помимо основных 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 ст.ст. 165-188 ТК РФ и другим действующим законодательством, в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;

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

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

Размеры компенсационных выплат приведены в таблице 8.

Таблица 8

№	Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1	2	3
<b>За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда</b>		
1	- с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда	0,12
	- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	0,24
<b>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>		
2	- за работу в ночное время	0,35
	- за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

## **8. ВИДЫ И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

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

**8.2.** В Университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат, направленных на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год), единовременные премии.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ определяется в приказе ректора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года в процентах от должностного оклада (тарифной ставки оклада работника) или в абсолютном размере и устанавливаются локальным нормативным актом Университета согласно Порядка установления стимулирующих выплат в Университете (приложение 1 к Положению).

**8.3.** Ежемесячная выплата профессорско-преподавательскому составу, педагогическим и другим работникам за выслугу лет и стаж непрерывной работы устанавливается в размере от базовой единицы, в пределах доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения показателей анализа деятельности Университета.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет приведены в таблице 9.

Таблица 9

№	Выслуга лет	Размер выплат, %
1	2	3
1	При выслуге лет свыше 3 лет	10
2	При выслуге лет свыше 10 лет	25
3	При выслуге лет свыше 20 лет	40

Основным документом для определения стажа педагогической работы и работы по профилю деятельности Университета является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, также он 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.

**8.4.** 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.

В Университете устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

Премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты работы Университета;

Единовременные премиальные выплаты:

- премия за высокие результаты работы;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия за качество выполняемых работ.

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 или в абсолютном размере и устанавливаются локальным нормативным актом Университета.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

**9.1.** В Университете устанавливается материальная помощь на профилактику заболеваний.

При наличии денежных средств работникам Университета один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается ректором Университета и оформляется приказом.

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

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

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

**9.2.** Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

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

**9.3.** При наличии денежных средств работникам Университета может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

- тяжелое материальное положение работника;
- необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе;
- приобретение лекарственных препаратов;

- необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха;
- жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка (внуков), свадьба, обеспечение летнего отдыха детей (внуков), другие ситуации);
- выплаты к юбилейным датам (50-ти, 55-ти и 60-тилетием) с учетом стажа работы и трудовым вкладом работника по усмотрению ректора и (или) выходом на пенсию.

**9.4.** Размер материальной помощи устанавливается ректором с учетом стажа работы и трудового вклада работника Университета.

**9.5.** В случае смерти сотрудника Университета материальная помощь выплачивается его семье на основании письменного заявления членов семьи при наличии подтверждающего документа и приказа ректора.

**9.6.** Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

## **10. СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО И ВНЕШТАТНАЯ ОПЛАТА ТРУДА**

**10.1.** 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, на тяжёлых работах, работа с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

Работа по совместительству регулируется 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».

**10.1.** 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 учетного периода), установленного для соответствующей категории работников. Общий объём сотрудников университета с учётом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

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

**10.2.** На работающих по совместительству распространяются условия и требования, предусмотренные данным Положением.

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.

**10.3.** Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера.

Как одна из форм оплаты труда в Университете может быть использована - оплата в соответствии с заключёнными договорами гражданско-правового характера.

Как правило, используется форма договора подряда или договора об оказании услуг. В Университете применяется типовые формы договоров согласно требований Гражданского кодекса Российской Федерации.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок её выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работ), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшения объёма вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки и др.).

Договора могут заключаться с работниками Университета независимо от категории персонала, а также с лицами, привлекаемыми со стороны.

Договора гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу университета: учебная, учебно-методическая деятельность; проектная, научно-исследовательская, конструкторская деятельность; ремонтные, оформительские работы, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчётные, консультационные и другие виды услуг.

## **11. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ УНИВЕРСИТЕТА**

**11.1.** Штатное расписание Университета утверждается ректором Университета и включает в себя должности всех работников Университета. Штатное расписание формируется и утверждается в пределах фонда оплаты труда работников Университета. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения её функций, задач и объемов работ.

**11.2.** Составление, анализ и контроль штатного расписания Университета осуществляет финансово - экономическое управление Университета.

**11.3.** Структура и численный состав работников Университета формируются в зависимости от установленных Министерством культуры Республики Крым функций, задач и объемов работ.

В Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, педагогические и научные работники), административно-управленческого, инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание составляется по всем структурным

подразделениям Университета: факультет, кафедра, управление, отдел, библиотека, обособленное структурное подразделение и иные структурные подразделения в соответствии с Уставом Университета.

Штатное расписание ППС формируется в соответствии со структурой Университета, 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.

Штатное расписание научного 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.

Утвержденное штатное расписание и изменения к нему оформляются приказом ректора.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

**12.1.** Университет имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

**12.2.** Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Ученым советом Университета по согласованию с представительным органом работников Университета и утверждаются ректором Университета. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации работников университета.

**12.3.** Положение размещается на веб-сайте Университета.

**12.4.** Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения ректором Университета и действует до принятия нового Положения.