

УТВЕРЖДЕНО
 решением Ученого совета КНИТУ-КАИ
 Протокол № 6 от 16.06.2021



Т.Л. Алибаев
 Дата введения в действие:
 «01» 10 2021 г.

**Положение об оплате труда работников федерального государственного
 бюджетного образовательного учреждения высшего образования
 «Казанский национальный исследовательский технический
 университет им. А.Н. Туполева-КАИ»**

Разработал	Должность	Дата	Подпись
М.В. Емельянова	Начальник УЭ	16.06.2021	
Согласовал	Должность	Дата	Подпись
Б.Х. Зиннуров	Проректор по АРиФ	16.06.21г	
Согласовал	Должность	Дата	Подпись
А.В. Новаковская	Председатель Профкома КНИТУ-КАИ	16.06.2021	
Согласовал	Должность	Дата	Подпись
Г.А. Халиуллина	Главный бухгалтер	16.06.2021	
Согласовал	Должность	Дата	Подпись
О.А. Ефимов	Начальник УК	16.06.21г	
Согласовал	Должность	Дата	Подпись
Ф.М. Янбаев	Начальник УНИР	16.06.2021г	
Согласовал	Должность	Дата	Подпись
Р.Р. Файзуллин	Начальник ЮУ	16.06.2021	
Проверил	Должность	Дата	Подпись
А.Т. Козлова	Начальник ОМК	16.06.2021	

Содержание

1	Назначение и область применения.....	3
2	Нормативные ссылки	3
3	Термины, определения и сокращения.....	4
4	Система оплаты труда работников Университета.....	6
4.1	Общие положения.....	6
4.2	Особенности оплаты труда педагогических работников из числа ППС.....	9
4.3	Особенности оплаты труда военнослужащих	10
4.4	Особенности оплаты труда иных педагогических работников отделений СПО	11
4.5	Особенности оплаты труда работников, выполняющих научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы.	11
4.6	Оплата труда педагогических работников Инженерного лицея-интерната КНИТУ-КАИ.....	12
4.7	Оплата труда прочих категорий работников	12
4.8	Особенности оплаты труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера.....	13
4.9	Порядок формирования штатного расписания в Университете.....	14
5	Заключительные положения.....	15
	Приложение А.....	16
	Приложение Б	17
	Приложение В	19
	Приложение Г	21
	Приложение Д.....	26
	Приложение Е	28
	Приложение Ж	31
	Приложение И.....	38
	Приложение К	40
	Приложение Л.....	42
	Лист регистрации изменений и дополнений	44
	Лист ознакомления	45

1 Назначение и область применения

Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ» (далее - Положение) устанавливает систему, порядок и условия оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский государственный технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ» (далее – КНИТУ-КАИ, Университет), включая филиалы и обособленные структурные подразделения.

2 Нормативные ссылки

В настоящем Положении использованы нормативные ссылки на следующие документы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, 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 осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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»;
- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 №71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»»;
- Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»»;
- ГОСТ 7.32-2017 Межгосударственный стандарт. Система

стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления;

— ГОСТ Р ИСО 9000-2015 Национальный стандарт Российской Федерации. Система менеджмента качества. Основные положения и словарь;

— ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Требования;

– Устав КНИТУ-КАИ.

3 Термины, определения и сокращения

3.1 В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями и сокращениями

Базовый оклад – минимальный оклад работника Университета, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад – фиксированный размер части должностного оклада педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных сотрудников, образованный путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц по должностям педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных сотрудников, ректора, проректоров, президента, главного бухгалтера.

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

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Квалификационный уровень - совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

Повышающий коэффициент - установленный настоящим Положением коэффициент к базовому окладу по должностям педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных сотрудников, а также иных педагогических работников отделений, реализующих программы среднего профессионального образования (СПО).

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу - установленный настоящим Положением коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

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

Фонд расходов на выплату заработной платы работников Университета - объем средств, включающий любые начисления работникам, в том числе суммы выплат по среднему заработку, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, материальную помощь.

Фонд расходов на выплату заработной платы формируется за счет средств субсидии, выделенной на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, полученных от приносящей доход деятельности. Использование фонда оплаты труда производится в пределах объема средств, предусмотренных на эти цели Планом финансово-хозяйственной деятельности.

Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера, установленные законодательством и локальными нормативными актами Университета и настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Педагогический работник - физическое лицо, принятое на работу в университет на должность педагогического работника, отнесенную к указанной группе в соответствии с утвержденной Правительством Российской Федерации Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Профессорско-преподавательский состав – должности педагогических работников, отнесенных к указанной группе в соответствии с утвержденной Правительством Российской Федерации Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Научные работники – работники, обладающие необходимой квалификацией и профессионально занимающиеся научной и (или) научно-технической деятельностью; к должностям научных работников относятся: руководитель научно-исследовательского, научного сектора, отдела,

лаборатории, другого научного подразделения, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник научного подразделения, кафедры Университета (далее - НР).

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – Университет, вступивший в трудовые отношения с работником.

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Университете и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников Университета, включая размеры базовых окладов, окладов, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением.

Штатное расписание - перечень структурных подразделений и должностей Университета с указанием численности и зарплат работников.

Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021-2023 годы (от 09.04.2021г.)

4 Система оплаты труда работников Университета

4.1 Общие положения

4.1.1 Система оплаты труда работников Университета включает в себя:

- размеры базовых окладов,
- размеры окладов и должностных окладов,
- повышающий коэффициент к окладу,
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- выплаты стимулирующего характера,
- материальная помощь.

4.1.2 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.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление

компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников Университета и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов;

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

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол №13);

- мнения Профкома КНИТУ-КАИ.

4.1.3 Размеры базовых окладов работников, размеры тарифных ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов)

устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с Приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

Размеры базовых окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в Приложении А к настоящему Положению.

4.1.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к базовым окладам, тарифным ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации, по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в соответствии с порядком и перечнем в Приложении Д к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и соглашениями.

4.1.5 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, трудовыми договорами на основе формализованных показателей и критериев эффективной работы и в соответствии с порядком установления выплат стимулирующего характера, указанном в Приложении Е к Положению.

4.1.6 В целях стимулирования работников для каждого административного структурного подразделения, учебно-вспомогательного персонала (УВП) кафедр и прочих структурных подразделений, обеспечивающих деятельность университета, предусмотрено формирование фонда стимулирования в объеме 5 % от фонда расходов на выплату заработной платы соответствующего подразделения (далее - 5-ти процентный фонд стимулирования), распределяемого в порядке, указанном в Приложении Ж настоящего Положения.

Размер месячного фонда расходов на выплату заработной платы структурных подразделений, с учетом 5-ти процентного фонда стимулирования, ежегодно утверждается приказом ректора.

4.1.7 Настоящим Положением предусмотрено установление повышающих коэффициентов к базовому окладу по должностям педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных сотрудников, а также иных педагогических работников

отделений СПО. (далее –ППС, НС, ПР СПО соответственно) (Приложение Б к настоящему Положению).

4.1.8 Базовые оклады, должностные оклады НР, ППС, стимулирующие надбавки за интенсивность и напряженность труда, надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, установленные на срок более 1 месяца, являются постоянной частью заработной платы работников.

4.2 Особенности оплаты труда педагогических работников из числа ППС.

4.2.1 Заработная плата ППС состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2.2 Должностной оклад ППС включает:

- оклад, образованный путем применения повышающего коэффициента к базовому окладу;
- надбавку за ученую степень (при наличии);
- надбавку за должность доцента и профессору;
- денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией (Приложение В настоящего Положения).

4.2.3 Работникам, из числа ППС, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, должностные оклады устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.2.4 Должностной оклад ППС выплачивается за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

4.2.5 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к базовым окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

4.2.6 В состав фонда расходов на выплату заработной платы ППС включаются:

- средства в объеме 100 % суммы должностных окладов ППС;
- средства в объеме 35% от суммы должностных окладов ППС, образующие фонд стимулирования, который распределяется следующим образом:

- 20% - на стимулирующие выплаты в соответствии с показателями деятельности, рассчитанными на основании критериев оценки деятельности работников по каждой должности ППС, утвержденных приказом ректора КНИТУ-КАИ от 20.02.2019 года № 0247-О;

- 5% - на стимулирующие выплаты, указанные в п. 4.1.6, в соответствии с представлениями заведующих кафедрами, начальника военного учебного центра, Казанского учебно-исследовательского и методического

центра профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов);

- 5% -на стимулирующие выплаты в соответствии с представлениями директоров институтов (декана факультета);

- 5% -на стимулирующие выплаты по решению ректора.

В состав фонда расходов на выплату заработной платы ППС филиалов включаются:

- средства в объеме 100 % суммы должностных окладов ППС;

- средства в объеме 35% от суммы должностных окладов ППС, образующие фонд стимулирования, который распределяется следующим образом:

- 25% - на стимулирующие выплаты в соответствии с показателями деятельности, рассчитанными на основании критериев оценки деятельности работников по каждой должности ППС, утвержденных приказом ректора КНИТУ-КАИ от 20.02.2019 года № 0247-О;

- 10% - на стимулирующие выплаты, в соответствии с представлениями директоров филиалов.

4.2.7 Надбавки стимулирующего характера работникам из состава ППС устанавливаются в соответствии с Положением о распределении фонда стимулирования научно-педагогических работников, утвержденным приказом ректора КНИТУ-КАИ.

4.2.8 Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.3 Особенности оплаты труда военнослужащих

4.3.1 Расчет денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в военном учебном центре, осуществляется в соответствии с утвержденной штатной численностью, в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации, приказами Минобороны России и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим военных учебных центров.

4.3.2 Средства на выплату денежного довольствия предусматриваются Университету в субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг.

4.3.3 В соответствии с пунктом 7 статьи 10 Федерального Закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 г. №76-ФЗ офицеры имеют право заниматься педагогической и научной работой, если она не препятствует исполнению обязанностей военной службы.

4.4 Особенности оплаты труда иных педагогических работников отделений СПО

Месячная заработная плата иных педагогических работников, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678, устанавливается в размере должностного оклада, указанного в Приложении Б настоящего Положения.

4.5 Особенности оплаты труда работников, выполняющих научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы.

4.5.1 Заработная плата НР состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5.2 Должностной оклад НР включает:

- оклад, образованный путем применения повышающего коэффициента к базовому окладу (Приложение В настоящего Положения),
- надбавку за ученую степень (при наличии).

4.5.3 Научным работникам и работникам, привлеченным к научной деятельности устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

4.5.4 Для выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (далее – НИОКР) руководитель научного проекта формирует научный коллектив, в состав которого могут входить:

- работники по основному месту работы;
- совместители из числа ППС, УВП, АУП и прочего персонала;
- внешние совместители;
- обучающиеся.

Состав научных коллективов может быть постоянным на весь период выполнения НИОКР или изменяться в зависимости от потребности.

4.5.5 Научный коллектив, а также изменения в составе научного коллектива утверждаются приказом ректора или иного уполномоченного им лица, на основании служебной записки руководителя научного проекта.

4.5.6 Трудовой договор с научными работниками и работниками, привлеченными к научной деятельности, заключается на срок выполнения работы в целом, отдельных ее этапов или задания исследовательского или производственно-технического характера.

4.5.7 Фонд оплаты труда научных работников и работников, привлеченных к научной деятельности, формируется руководителем НИОКР на срок выполнения научного проекта и регламентируется плановой сметой доходов и расходов, с учетом выполнения показателей средней заработной платы научных работников, отраженных в Указе Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.5.8 Источниками формирования фонда оплаты труда работников по научной деятельности являются:

- НИОКР в рамках субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- НИОКР по научно-техническим, федерально-целевым и инновационным программам за счет федерального бюджета;
- НИОКР по программам министерств и ведомств Российской Федерации, Правительства Республики Татарстан, муниципальных образований Республики Татарстан, Академии наук Республики Татарстан;
- НИОКР по грантам;
- международные проекты;
- хоздоговорные НИОКР с юридическими лицами, в том числе работы по выполнению Государственного оборонного заказа;
- иные источники, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

4.5.9 В пределах фонда оплаты труда по научной деятельности ректор или иное уполномоченное им лицо, в соответствии с представлением руководителя научного проекта, согласованным с проректором по научной и инновационной деятельности, имеет право устанавливать выплаты стимулирующего характера, указанные в Приложениях Ж, И настоящего Положения.

4.5.10 Распределение стимулирующих выплат между членами научного коллектива зависит от коэффициента трудового участия (личного научного вклада в решение поставленных задач, сложности выполняемых работ, квалификации, качества и эффективности труда). Приемка работ у научного коллектива и распределение коэффициента трудового участия осуществляются руководителем научного проекта.

4.6 Оплата труда педагогических работников Инженерного лицея-интерната КНИТУ-КАИ.

Оплата труда педагогических работников Инженерного лицея-интерната КНИТУ-КАИ устанавливается в соответствии с Приложением Г к настоящему Положению.

4.7 Оплата труда прочих категорий работников

4.7.1 Оплата труда общеотраслевых категорий работников состоит из базовых окладов, постоянных надбавок за интенсивность и напряженность работы в должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда по каждому подразделению определяется Управлением экономики, утверждается приказом ректора КНИТУ-КАИ.

4.7.2 Фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала определяется Управлением экономики, а его распределение – заведующим кафедрой по согласованию с директором института (деканом факультета).

4.7.3 Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, может осуществляться применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

4.8 Особенности оплаты труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера

4.8.1 Условия оплаты труда ректора Университета определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

4.8.2 Размер оклада ректора Университета определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором Университета.

4.8.3 Ректору Университета могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

4.8.5 Ректору Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда.

4.8.6 Оклад президента Университета определяется решением Ученого совета, либо по представлению руководителя учреждения, в размере до 30% ниже должностного оклада ректора Университета и устанавливается Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с президентом Университета.

4.8.7 Оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада ректора Университета.

Проректоры, президент и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Приложениями Е и Ж настоящего Положения в зависимости от условий труда.

4.8.8 Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

• 4.9 Порядок формирования штатного расписания в Университете

4.9.1 Штатное расписание Университета утверждается приказом ректора Университета и включает в себя все структурные подразделения и должности работников Университета.

4.9.2 Штатное расписание составляется по структурным подразделениям (филиалам, институтам и (или) факультету с детализацией по кафедрам и лабораториям, отделениям СПО, управлениям, отделам, научно-технической библиотеке и прочее), видам персонала и должностям с указанием ПКГ, количеству штатных единиц, размеру окладов (должностных окладов ППС, НС, ПР СПО).

4.9.3 Внесение изменений в штатное расписание по всем категориям персонала осуществляется приказами ректора КНИТУ-КАИ на основании служебных записок руководителей структурных подразделений по согласованию с курирующими проректорами на бумажном носителе и (или) в электронном виде в рамках внедренной системы электронного документооборота.

4.9.4 Штатное расписание ППС, ПР СПО и педагогических работников Инженерного лицея-интерната КНИТУ-КАИ формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

4.9.5 Расчет ставок работников из числа ППС и ПР СПО и учебно-вспомогательного персонала на очередной учебный год, осуществляется исходя из контингента обучающихся, объема и характера учебной нагрузки, не позднее 15 июня текущего учебного года.

Количество ставок ППС и ПР СПО и учебно-вспомогательного персонала в разрезе кафедр и отделений СПО рассчитывается учебно-методическим управлением, для обеспечения образовательного процесса аспирантов, соискателей – управлением подготовки и аттестации научно-педагогических кадров Университета, по согласованию с Управлением экономики.

4.9.6 Количество ставок ППС устанавливается в целом по Университету в зависимости от приведенного контингента численности обучающихся по

образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, в расчете на одного работника профессорско-преподавательского состава в соотношениях, установленных распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (далее - Дорожная карта).

4.9.7 Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.9.8 Штатное расписание НР и работников, привлеченных к научной деятельности, составляется по должностям в разрезе научных подразделений университета и утверждается приказом ректора или иным уполномоченным им лицом на календарный год.

4.9.9 Штатное расписание НР и работников, привлеченных к научной деятельности, формируется в зависимости от потребности в работниках для выполнения научных проектов, договоров, научных тем, в пределах выделенных бюджетных средств и средств по приносящей доход деятельности.

4.9.10 Внесение изменений в штатное расписание НР и работников, привлеченных к научной деятельности, осуществляется приказами ректора или иного уполномоченного им лица на основании служебных записок руководителей научных подразделений.

4.9.11 Штатная численность остальных категорий работников Университета рассчитывается в соответствии с Дорожной картой и исходя из рекомендованных норм, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными локальными актами Университета.

4.9.12 Подразделения, осуществляющие платные образовательные услуги по основным программам профессионального обучения, дополнительным образовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам, дополнительным профессиональным программам численность персонала, необходимого для выполнения работ (услуг), определяют самостоятельно по согласованию с курирующим проректором и Управлением экономики.

4.9.13 В летний период на время функционирования студенческого оздоровительного лагеря «Икар» могут вводиться временные штатные расписания.

5 Заключительные положения

Настоящее Положение, а также изменения и дополнения к ним утверждаются Ученым советом КНИТУ-КАИ с учетом мнения Профсоюзной комитета.

Размеры базовых окладов применительно к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп для всех категорий должностей

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)	Квалиф. уровень ПКГ	ПКГ общеотраслевых профессий рабочих	ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	ПКГ должностей работников образования (за исключением должностей работников ВПО)	ПКГ должностей ВПО (профессорско-преподавательского состава)	ПКГ должностей ВПО (АХП и УВП)	ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок
первая группа	1	13 000	13 000	13 000			
	2	13 500	13 400				
вторая группа	1	14 000	13 800	13 400			13 000
	2	15 000	15 100	13 900			13 500
	3	16 500	16 300				14 000
	4	18 000	17 100				14 900
	5		18 200				
третья группа	1		19 600	16 700		14 600	15 700
	2		21 200	17 100		15 700	17 000
	3		22 400	17 900		17 200	18 400
	4		23 900	19 500			19 800
	5		25 800				
четвертая группа	1		27 800	21 400	23 800	23 800	23 800
	2		29 100	23 300	26 250	26 250	27 300
	3		30 800	25 200	29 400	29 400	30 800
	4				33 400	33 400	34 300
	5				35 000	35 000	37 800
	6				37 800	37 800	

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»

Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по должностям педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу

Наименование должностей	Базовый оклад, руб.	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу
Первый квалификационный уровень	23 800,00	
Ассистент		1,40
Ассистент, имеющий степень кандидата наук		1,50
Преподаватель		1,40
Преподаватель, имеющий степень кандидата наук		1,50
Второй квалификационный уровень	26 250,00	
Старший преподаватель, старший преподаватель-начальник цикла		1,35
Старший преподаватель, имеющий степень кандидата наук		1,45
Старший преподаватель, имеющий степень доктора наук		1,45
Третий квалификационный уровень	29 400,00	
Доцент		1,05
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук		1,15
Доцент, имеющий ученую степень доктора наук		1,15
Четвертый квалификационный уровень	33 400,00	
Профессор		1,00
Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук		1,00
Профессор, имеющий ученую степень доктора наук		1,00
Пятый квалификационный уровень	35 000,00	
Начальник и заместитель начальника военного учебного центра, заведующий кафедрой		1,60
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук		1,70
Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук		1,70
Шестой квалификационный уровень	37 800,00	
Декан, директор института, имеющий ученую степень кандидата наук		1,90
Декан, директор института, имеющий ученую степень доктора наук		1,90

Продолжение Приложения Б

Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по должностям научных работников

Наименование должностей	Базовый оклад, руб.	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу
Первый квалификационный уровень	23 800,00	
Младший научный сотрудник		1,43
Младший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		1,43
Научный сотрудник		1,53
Научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		1,53
Второй квалификационный уровень	27 300,00	
Старший научный сотрудник		1,39
Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		1,39
Третий квалификационный уровень	30 800,00	
Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук		1,63
Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук		1,63
Четвертый квалификационный уровень	34 300,00	
Главный научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук		1,67

Размеры повышающих коэффициентов
к базовым окладам по профессиональной квалификационной
группе должностей педагогических работников СПО

Наименование должностей	Базовый оклад, руб.	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу
Второй квалификационный уровень	17 100,00	1,5
Инструктор-методист		
Педагог-организатор		
Социальный педагог		
Третий квалификационный уровень	17 900,00	1,55
Мастер производственного обучения		
Педагог-психолог		
Методист		
Четвертый квалификационный уровень	19 500,00	1,6
Преподаватель		
Старший методист		

Приложение В

**Размеры должностных окладов педагогических работников, относящихся к
профессорско-преподавательскому составу**

Должность	Квалификационный уровень ПКГ	Ученая степень	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад				Итого должностной оклад
					Оклад	Надбавка за ученую степень	Надбавка за должность	Денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией	
Ассистент	0401		23 800,00	1,4	33 320,00			150,00	33 470,00
Ассистент	0401	к.н.	23 800,00	1,5	35 700,00	3 000,00		150,00	38 850,00
Преподаватель	0401		23 800,00	1,4	33 320,00			150,00	33 470,00
Преподаватель	0401	к.н.	23 800,00	1,5	35 700,00	3 000,00		150,00	38 850,00
Старший преподаватель	0402		26 250,00	1,35	35 437,5			150,00	35 587,50
Старший преподаватель	0402	к.н.	26 250,00	1,45	38 062,5	3 000,00		150,00	41 212,50
Старший преподаватель	0402	д.н.	26 250,00	1,45	38 062,5	7 000,00		150,00	45 212,50
Доцент	0403		29 400,00	1,05	30 870,00		12 348,00	150,00	43 368,00
Доцент	0403	к.н.	29 400,00	1,15	33 810,00	3 000,00	13 524,00	150,00	50 484,00
Доцент	0403	д.н.	29 400,00	1,15	33 810,00	7 000,00	13 524,00	150,00	54 484,00
Профессор	0404		33 400,00	1,00	33 400,00		20 040,00	150,00	53 590,00
Профессор	0404	к.н.	33 400,00	1,00	33 400,00	3 000,00	20 040,00	150,00	56 590,00
Профессор	0404	д.н.	33 400,00	1,00	33 400,00	7 000,00	20 040,00	150,00	60 590,00
Зам. и начальник военного учебного центра, зав. кафедрой	0405		35 000,00	1,60	56 000,00			150,00	56 150,00
Зав. кафедрой	0405	к.н.	35 000,00	1,70	59 500,00	3 000,00		150,00	62 650,00
Зав. кафедрой	0405	д.н.	35 000,00	1,70	59 500,00	7 000,00		150,00	66 650,00
Декан факультета, директор института	0406	к.н.	37 800,00	1,90	71 820,00	3 000,00		150,00	74 970,00
Декан факультета, директор института	0406	д.н.	37 800,00	1,90	71 820,00	7 000,00		150,00	78 970,00

Размеры должностных окладов научных работников

Должность	Квалификационный уровень ПКГ	Ученая степень	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Должностной оклад		Итого должностной оклад
					Оклад	Надбавка за ученую степень	
Младший научный сотрудник	0401		23 800,00	1,43	34 034,00		34 034,00
Младший научный сотрудник	0401	к.н.	23 800,00	1,43	34 034,00	3 000,00	37 34,00
Научный сотрудник	0401		23 800,00	1,53	36 414,00		36 414,00
Научный сотрудник	0401	к.н.	23 800,00	1,53	36 414,00	3 000,00	39 414,00
Старший научный сотрудник	0402		27 300,00	1,39	37 947,00		37 947,00
Старший научный сотрудник	0402	к.н.	27 300,00	1,39	37 947,00	3 000,00	40 947,00
Ведущий научный сотрудник	0403	к.н.	30 800,00	1,63	50 204,00	3 000,00	53 204,00
Ведущий научный сотрудник	0403	д.н.	30 800,00	1,63	50 204,00	7 000,00	57 204,00
Главный научный сотрудник	0404	д.н.	34 300,00	1,67	57 281,00	7 000,00	64 281,00

Особенности оплаты труда педагогических работников Инженерного
лицея-интерната КНИТУ-КАИ

1. В состав фонда оплаты труда педагогических работников Инженерного лицея-интерната КНИТУ-КАИ (далее-Лицей) включаются:

— средства в объеме 100 % от гарантированной части заработной платы педагогических работников, состоящей из оклада по тарификации и надбавок, указанных в подпунктах «а» и «б» пункта 10 настоящего Приложения и надбавок за интенсивность, а также компенсационных выплат за неаудиторную занятость, указанных в п. 9;

— средства в объеме 30% от гарантированной части заработной платы, за исключением надбавок за интенсивность и за неаудиторную занятость, которые распределяются в следующих размерах;

— средства в объеме 25% образуют фонд стимулирования, который распределяется в соответствии с показателями эффективности деятельности;

— 5% - на стимулирующие выплаты.

2. Заработная плата педагогических работников Лицея, включая оклад по тарификации, определяется исходя из установленной ему учебной нагрузки.

3. Размеры базовых окладов педагогических работников Лицея применительно к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп устанавливаются в соответствии с Приложением А к настоящему Положению.

4. Оклад педагогического работника Лицея на 1 ставку заработной платы исчисляется по формуле:

$$O = Ob + P,$$

где:

Ob- базовый оклад,

P - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается квалификационная группа и уровень, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

5. В случае, если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливается квалификационная группа и уровень, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

6. Оклады по должностям педагогических работников Лицея на 1 ставку по профессионально-квалификационным группам рассчитываются в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1 - Размеры окладов по должностям педагогических работников
Лицея применительно к квалификационным уровням ПКГ

№	Наименование должности	Оклад
Первый квалификационный уровень		
3.1.1.	Инструктор по труду	16 800,00
3.1.2.	Инструктор по физической культуре	
3.1.3.	Музыкальный руководитель	
3.1.4.	Старший вожатый	
Второй квалификационный уровень		
3.2.1.	Инструктор-методист	17 200,00
3.2.2.	Концертмейстер	
3.2.3.	Педагог дополнительного образования	
3.2.4.	Педагог-организатор	
3.2.5.	Социальный педагог	
3.2.6.	Тренер-преподаватель	
3.2.7.	Специалист по работе с молодежью	
3.2.8.	Специалист по социальной работе с молодежью	
Третий квалификационный уровень		
3.3.1.	Воспитатель	18 000,00
3.3.2.	Мастер производственного обучения	
3.3.3.	Методист	
3.3.4.	Педагог-психолог	
3.3.5.	Старший инструктор-методист	
3.3.6.	Старший педагог дополнительного образования	

Продолжение Приложения Г

Продолжение таблицы 1

№	Наименование должности	Оклад
Четвертый квалификационный уровень		
3.4.1.	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	19 600,00
3.4.2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
3.4.3.	Старший воспитатель	
3.4.4.	Старший методист	
3.4.5.	Тьютор	
3.4.6.	Учитель	

7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Лицея устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8. Оклад по тарификации определяется исходя из оклада за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы пропорционально установленной ему учебной нагрузке.

9. Компенсационные выплаты педагогическим работникам Лицея за неаудиторную занятость включают в себя:

- а) доплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- б) доплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- д) доплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими.

Данные выплаты, являются выплатами компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и относятся к выплатам за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ.

9.1. Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися рассчитываются по формуле:

$$B_{nz}^{kr} = A + P \times Y_k,$$

где:

B_{nz}^{kr} - размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

A - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

P - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

Y_k - количество обучающихся в классе.

Ежемесячный размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 500 рублей в месяц.

Размер переменной части выплат за осуществление указанных функций рассчитывается как произведение 100 рублей на количество обучающихся в классе.

9.2. Выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей) устанавливаются в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 - Размеры надбавок за проверку письменных работ (проверку тетрадей) в Лицее

№ п/п	Наименование работы	Размер надбавки, в процентах от оклада
1.	Проверка тетрадей по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике	15,0
2.	Проверка письменных работ по иностранному языку	11,0
3.	Проверка письменных работ по информатике, обществознанию, биологии, химии, физике, географии	7,5

9.3. Выплаты за заведование кабинетами и учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями определяется уровнем соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала требованиям паспорта учебного кабинета при оснащённости кабинета не менее 50 процентов от утвержденных требований к оснащению образовательного процесса.

Размер надбавки за заведование учебными кабинетами, лабораториями составляет 7,5 процентов от оклада по тарификации.

Размер надбавки за заведование учебными мастерскими, спортивными залами составляет 11 процентов от оклада по тарификации.

При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, лабораторий размер выплат за обеспечение работы учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, лабораторий рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, спортивному залу, лаборатории.

10. Педагогическим работникам Лицея устанавливаются надбавки к окладу по тарификации:

а) за квалификационную категорию:

в размере 18% - за I категорию;

в размере 30% - за высшую категорию;

б) за стаж работы по профилю:

в размере 4% за стаж от 2 до 6 лет,

в размере 5,5% за стаж от 6 до 10 лет,

в размере 7,5% за стаж от 10 до 15 лет,

в размере 9,5% -свыше 15 лет;

в) за наличие почетных званий, государственных наград - в соответствии с Приложением К данного Положения.

11. Надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам Лицея устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании педагогических работников Инженерного лицея-интерната КНИТУ-КАИ по результатам выполнения показателей эффективности деятельности, утвержденным приказом ректора КНИТУ-КАИ от 14.05.2019 года № 0852-О.

Особенности оплаты труда иных педагогических работников отделений СПО

1. В состав фонда оплаты труда иных педагогических работников отделений СПО (далее- ПР СПО) включаются:

1.1 Гарантированная часть в объеме 100 % заработной платы ПР СПО, которая состоит из базового оклада и повышающего коэффициента, компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, выплат, указанных в пункте 7 и доплат, указанных в пункте 8 настоящего Приложения;

1.2. Стимулирующая часть (СВ) в объеме 35% от заработной платы, указанной в пункте 1.1, которые распределяются в следующих размерах:

а) средства в объеме 25% образуют фонд стимулирования, за счет которого назначаются надбавки в соответствии с показателями эффективности деятельности (СВ1);

б) 5% - на стимулирующие выплаты директора отделения СПО (СВ2);

в) 5% - на стимулирующие выплаты ректора (СВ3).

2. Заработная плата ПР СПО, включая базовый оклад и повышающий коэффициент, определяется исходя из установленной ему учебной нагрузки.

3. Размеры базовых окладов ПР СПО применительно к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп устанавливаются в соответствии с Приложением А к настоящему Положению.

4. Заработная плата ПР СПО на 1 ставку исчисляется по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{гарантированная часть } ((\text{Док} = (\text{Об} \times \text{Пк})) + \text{Кл} + \text{Кат} + \text{Кур}) + \text{стимулирующая часть СВ},$$

где:

Док – должностной оклад,

Об - базовый оклад,

Пк - повышающий коэффициент;

Кл - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 150 рублей;

Кат - надбавка за категорию;

Кур - выплата за кураторство;

СВ - стимулирующая выплата по результатам выполнения показателей эффективности деятельности ПР СПО.

5. Размеры должностных окладов на 1 ставку по профессионально-квалификационным группам рассчитываются в соответствии с таблицей 1.

6. Применение повышающего коэффициента к базовому окладу по занимаемой должности образует должностной оклад.

7. ПР СПО устанавливаются следующие выплаты, которые формируют гарантированную часть оплаты труда:

а) за квалификационную категорию (Кат):

— в размере 11% от базового оклада - за I категорию;

— в размере 15% от базового оклада - за высшую категорию;

Продолжение Продолжения Д

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

б) кураторство (Кур) - в размере 11% от базового оклада.

Таблица 1 - Размеры должностных окладов прочих педагогических работников отделений СПО

Наименование должностей	Базовый оклад, руб.	Размер повышающего коэффициента к базовому окладу	Итого должностной оклад
Второй квалификационный уровень	17 100,00	1,5	25 650,00
Инструктор- методист			
Педагог-организатор			
Социальный педагог			
Третий квалификационный уровень	17 900,00	1,55	27 745,00
Мастер производственного обучения			
Педагог-психолог			
Методист			
Четвертый квалификационный уровень	19 500,00	1,6	31 200,00
Преподаватель			
Старший методист			

8. Стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, государственных наград – устанавливаются в соответствии с Приложением К настоящего Положения.

9. Надбавки стимулирующего характера СВ 1 ПР СПО устанавливаются в соответствии с Положением о порядке стимулирования работников отделений СПО КНИТУ-КАИ, утвержденным приказом КНИТУ-КАИ от 29.12.2017г. № 1851-О.

10. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Перечень и порядок установления компенсационных выплат регулируются законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных федеральных государственных органов, локальными нормативными актами Университета, настоящим Положением.

2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Университета осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Конкретные размеры, виды и условия установления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением и (или) Трудовыми договорами с работниками.

3. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

а) на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Коллективным договором и соглашениями размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на таких рабочих местах в соответствии с действующим законодательством.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размер выплат компенсационного характера устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на таких рабочих местах в размере от 4% до 12 % базового оклада в месяц, на работах с особыми (вредными) условиями труда - до 24 % базового оклада в месяц.

При улучшении условий труда размер доплаты уменьшается или отменяется полностью, если по итогам проведения специальной оценки условий труда на таких рабочих местах рабочее место признается безопасным.

б) в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в размере до 50 процентов от оклада по совмещаемой должности.

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

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

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Оплата производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

в) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну определяется в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях.

Размер ежемесячной процентной надбавки работникам за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», составляет 30 - 50 процентов, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий 10 – 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 5 – 10 процентов от базового оклада (оклада ППС) при условии, что обязанность работать со сведениями, составляющими государственную тайну предусмотрена должностной инструкцией.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым работники имеют доступ.

Работникам Отдела защиты государственной тайны и работникам, занимающим отдельные должности, утвержденные приказом ректора КНИТУ-КАИ и на которые возложено выполнение конкретных задач по защите государственной тайны, выплачивается процентная надбавка к базовому окладу за стаж работы:

- при стаже работы от 1 до 5 лет в размере 10 процентов,
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 лет и выше – 20 процентов.

Выплаты ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну производятся на основании: Постановления Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», Приказа Минздравсоцразвития России от 19.05.2011 № 408н «О порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», приложение к приказу «Разъяснение о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Критерии, порядок и перечень установления выплат стимулирующего характера

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти и с учетом оценочных показателей работы ППС, НС, ПР СПО и педагогических работников Инженерного лицея-интерната КНИТУ-КАИ утверждаемых локальными актами Университета.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются в зависимости от качественных и количественных показателей работы различных категорий работников и структурных подразделений.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома КНИТУ-КАИ, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются приказом ректора КНИТУ-КАИ.

Критерии установления выплат стимулирующего характера

Для педагогических работников Университета за:

- реализацию программ по сохранению и укреплению здоровья детей в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие педагогического работника в разработке и реализации основной общеобразовательной программы;
- работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- долю направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;
- наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) по всем специальностям и направлениям подготовки высшего образования, реализуемым Университетом;
- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте Университета;

- работу по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы, либо подготовку заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;
- издание учебников, учебных пособий, публикацию монографии либо проведение персональной творческой выставки;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличие подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры, в институте, на факультете) студентов-победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;
- публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;
- наличие и выполнение программы развития Университета;
- организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, институтом, Университетом);
- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым Университетом направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством педагогического работника;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в инновационной деятельности Университета;
- долю ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень кандидата (доктора) наук;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели и условия.

Для научных работников:

- трудовой вклад научного работника в выполнение проводимых Университетом научно-исследовательских работ (в составе временных творческих коллективов);
- участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также участие в семинарах, проводимых учреждением, выступления по поручению ректора университета или уполномоченного им лица на конференциях и симпозиумах;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности Университета монографий, книг и учебников;
- осуществляемое по поручению ректора университета или уполномоченного им лица наставничество, научное руководство аспирантами;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа российской науки как внутри страны, так и за ее пределами;
- непосредственное участие в выполнении грантов, конкурсах, договорах гражданско-правового характера, экспериментальных группах и других приносящих доход мероприятиях;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в методической работе и инновационной деятельности Университета;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- присуждение ученой степени и (или) ученого звания и (или) почетного звания;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- успешное выполнение планов научно-исследовательских работ и других работ исследовательского характера за определенный срок (квартал, год) или по завершении работы (этапа);
- достижения в инновационной деятельности Университета;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия.

Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Порядок установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок и оформляться дополнительным соглашением к основному договору, либо выплачиваться единовременно в пределах фонда расходов на выплату заработной платы, предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности, как за счет 5-ти процентного фонда стимулирования подразделений, так и за счет экономии средств фонда оплаты труда структурного подразделения.

2. Формирование фонда оплаты труда категорий работников и формирование 5-ти процентного фонда стимулирования:

— для фонда кафедр институтов по категории ППС - объем фактических расходов на заработную плату ППС соответствующей кафедры, за исключением расходов на почасовую оплату, за месяц, предшествующий изданию приказа, и объем планируемых расходов на стимулирующие выплаты в размере, указанном Положения пункте 4.2.6;

— для фонда кафедр институтов по категории учебно-вспомогательного персонала (УВП) - плановое количество ставок, утвержденное приказом КНИТУ-КАИ на очередной учебный год, и расчетный показатель средней заработной платы на 1 ставку УВП;

— для фонда прочих подразделений - объем фактических расходов на заработную плату соответствующего структурного подразделения за месяц, предшествующий изданию приказа и объем расходов в размере базовых окладов по вакантным ставкам.

3. Стимулирующие выплаты назначаются и выплачиваются в следующем порядке:

а) ежемесячные стимулирующие выплаты, за исключением единовременных, за счет месячного фонда расходов на выплату заработной платы структурного подразделения, устанавливаются работникам на определенный срок дополнительным соглашением к трудовому договору работника:

— руководителям структурных подразделений Университета и иным работникам, подчиненным проректорам – на основании представления (служебной записки), с положительной резолюцией соответствующего проректора и главного бухгалтера;

— работникам структурных подразделений – на основании представления (служебной записки) руководителей соответствующих структурных подразделений с положительной резолюцией соответствующего проректора, главного бухгалтера;

б) единовременные стимулирующие выплаты за счет 5-ти процентного фонда стимулирования, а также за счет средств экономии фонда расходов на выплату заработной платы подразделения выплачиваются работникам структурных подразделений не чаще 1 раза в квартал в соответствии с расчетом, произведенным управлением;

- руководителям структурных подразделений Университета и иным работникам, подчиненным проректорам - по представлению (служебной записке), с положительной резолюцией соответствующего проректора и главного бухгалтера;

— работникам структурных подразделений - по представлению (служебной записке) руководителей соответствующих структурных подразделений с положительной резолюцией соответствующего проректора и главного бухгалтера.

в) выплаты сверх утвержденного фонда расходов на выплату заработной платы структурного подразделения производятся на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с обоснованием выплаты, согласованной соответствующим проректором и главным бухгалтером с положительной резолюцией ректора.

4. Проректорам университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Университета, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями, непосредственно подчиненными проректору.

5. Главному бухгалтеру Университета стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Университета, а также при условии соблюдения правил ведения бухгалтерского и бюджетного учета, соблюдения сроков сдачи бюджетной, бухгалтерской, налоговой отчетности, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности Университета.

6. Ежемесячный объем средств расходов на выплату заработной платы в разрезе структурных подразделений, включая размер фонда стимулирования в объеме 5 %, утверждается приказом КНИТУ-КАИ.

7. Ежемесячные стимулирующие надбавки устанавливаются на срок до одного календарного года, отдельным работникам, по согласованию с ректором или курирующего проректора.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

9. Определение размера стимулирующих выплат ППС производится путем расчета баллов в порядке, предусмотренном Положением о распределении фонда стимулирования научно-педагогических работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ» (КНИТУ-КАИ).

10. В целях поощрения ППС за работу, показатели которой не входят в критерии установления стимулирующих выплат в соответствии с Положением о распределении фонда стимулирования научно-педагогических работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ» (КНИТУ-КАИ), могут предусматриваться единовременные выплаты и премии.

11. В целях поощрения научных работников за выполнение показателей эффективности научной деятельности КНИТУ-КАИ предусматриваются единовременные выплаты в соответствии с Положением о стимулировании научных работников КНИТУ-КАИ по результатам выполнения показателей эффективности деятельности.

12. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

13. Выплаты, за исключением выплат, установленных федеральными законами, осуществляются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и производятся в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке Университету из федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников.

14. При недостатке или отсутствии необходимых финансовых средств ректор Университета вправе уменьшить либо отменить выплату стимулирующих надбавок в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

15. Иные выплаты (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой выплаты (надбавки, доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

О премировании работников

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете устанавливаются следующие премии:

- всем категориям работников в размере, установленном по решению ректора;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет и более) не зависимо от доли занимаемой ставки.

2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

3. При премировании учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной дополнительной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению учредителя, руководителя.

6. Премии выплачиваются в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы Планом финансово-хозяйственной деятельности.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничена.

7. Не подлежат премированию работники, привлеченные к дисциплинарной ответственности, в течении года со дня издания письменного приказа.

Перечень государственных наград и почетных званий, за наличие которых предоставляются выплаты стимулирующего характера и размеры выплат

№ п/п	Наименование почетного звания, государственной награды
1. Государственные награды и почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Народный учитель Российской Федерации
1.2.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
1.3.	Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации
1.4.	Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации
1.5.	Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации
1.6.	Заслуженный учитель Российской Федерации
1.7.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
1.8.	Заслуженный эколог Российской Федерации
1.9.	Заслуженный конструктор Российской Федерации
2. Ведомственные награды Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации	
2.1.	Почетный работник общего образования Российской Федерации
2.2.	Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации
2.3.	Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации
2.4.	Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации
2.5.	Почетный работник науки и техники Российской Федерации
2.6.	Нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»
2.7.	Нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»
2.8.	Почетный знак «За отличные успехи в работе»
2.9.	Заслуженный мастер спорта России
2.10.	Заслуженный тренер России

Работникам университета, имеющим почетные звания КНИТУ-КАИ, почетные звания и государственные награды Российской Федерации, ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, назначаются выплаты, в соответствии с Перечнем государственных наград и почетных званий, за наличие которых предоставляются выплаты стимулирующего характера.

Размер стимулирующих выплат по перечню государственных наград и почетных званий составляют 20% от базового оклада всех категорий работников не зависимо от объема занимаемой ставки.

По пунктам 1 – 2 Перечня - за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг или за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.Почетные звания КНИТУ-КАИ	
3.1.	Почетное звание «Заслуженный работник Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева-КАИ
3.2.	Почетное звание «Заслуженный профессор Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева-КАИ

Надбавку за почетное звание «Заслуженный работник Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева-КАИ» установить в размере 10% от базового оклада для всех категорий работников, от должностного оклада ППС, НР или ПР СПО в соответствии с Положением о почетном звании «Заслуженный работник Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева-КАИ», утвержденным решением Ученого совета КНИТУ-КАИ от 24 апреля 2017 года.

Надбавку за почетное звание «Заслуженный профессор Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева-КАИ» установить в размере 25 % от должностного оклада профессора (доктора наук) на дату назначения и не подлежащей индексации (как работающим, так и уволенным работникам) в соответствии с Положением о почетном звании «Заслуженный профессор Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева-КАИ», утвержденным решением Ученого совета КНИТУ-КАИ от 24 апреля 2017 года.

По пункту 3 Перечня оплату производить пропорционально объему занимаемой должности (ставки) по основной должности работника - за счет средств от приносящей доход деятельности.

Работникам, имеющим несколько государственных наград и почетных званий, оплату производить не более, чем по одному из оснований пунктов 1 и 2, а также - по одному из оснований пункта 3 Перечня.

Материальная помощь

Выплата материальной помощи ректору КНИТУ-КАИ производится на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

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

В случае смерти материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

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

Условия выплаты материальной помощи работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников в следующих случаях:

- а) смерти работника или его близких родственников (родители, супруги, дети);
- б) кражи личного имущества (при наличии документа, подтверждающего факт кражи);
- в) пожара или другого стихийного бедствия (при наличии документа, подтверждающего произошедший факт);
- г) необходимого дорогостоящего лечения (при наличии подтверждающего документа);
- д) других случаях.

В случае смерти работника, у которого отсутствуют родственники, материальная помощь оказывается работнику КНИТУ-КАИ, ответственному за организацию похорон.

В случае смерти работника, вышедшего на пенсию из КНИТУ-КАИ и имеющего стаж работы в КНИТУ-КАИ не менее 20 лет, может быть оказана материальная помощь членам семьи в размере 10 000 рублей.

Работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни (по медицинским показаниям), выплачивается единовременное поощрение в следующих размерах:

- с непрерывным стажем работы в КНИТУ-КАИ от 20 до 30 лет – в размере 10 000,00 (десять тысяч) рублей;
- с непрерывным стажем работы в КНИТУ-КАИ от 30 до 40 лет – в размере 15 000,00 (пятнадцать тысяч) рублей;
- с непрерывным стажем работы в КНИТУ-КАИ более 40 лет – в размере 20 000,00 (двадцать тысяч) рублей;
- с непрерывным стажем работы в КНИТУ-КАИ более 50 лет, награжденным почетным знаком «50 лет в КАИ» – в размере 30 000,00 (тридцать тысяч) рублей.

Работникам Университета при наличии средств по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, компенсации на санаторно-курортное и дорогостоящее лечение и пр.).

Приказом ректора КНИТУ-КАИ ежегодно утверждается объем средств и размеры, выделяемых на материальную помощь и выплаты социального характера.

Решение об оказании материальной помощи президенту, проректорам, главному бухгалтеру и работникам Университета принимается ректором КНИТУ-КАИ или уполномоченным лицом, после рассмотрения мотивированного письменного заявления и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

Лист регистрации изменений и дополнений

№ измен ения	Дата внесения изменения	Номера Листов	Документ, на основании которого внесено изменение	Краткое содержание изменения	Ф.И.О. подпись
1	2	3	4	5	6

П-5.1.1/9.1-01-2021