

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский федеральный университет»**

Принято на заседании
Ученого совета СФУ
«26» июня 2017 г.

Протокол №6
(с изм. от 25.09.2017, протокол №9,
от 27.12.2017, протокол №12,
от 25.12.2017, протокол №13,
от 04.06.2018, протокол №5,
от 24.12.2018, протокол №13,
от 30.09.2019, протокол №10)



УТВЕРЖДАЮ:
Врио ректора

М.В. Румянцев

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Сибирский федеральный университет»**

Красноярск 2017

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

1.2. Система оплаты труда работников Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский федеральный университет» (далее соответственно - работники, Университет), которая включает в себя размеры окладов (базовых окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры базовых окладов,

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, а также коэффициенты к базовым окладам и выплаты стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Условия оплаты труда в связи с введением эффективного контракта устанавливаются трудовым договором либо дополнительным соглашением к трудовому договору.

1.7. В целях привлечения на работу иностранных граждан условия оплаты труда иностранных работников, в том числе размер оклада (должностного оклада), выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, иные виды выплат иностранным работникам, условия оплаты труда устанавливаются приказом ректора.

1.8. Условия оплаты труда дистанционных работников могут быть установлены приказом ректора.

2. Основные термины и понятия

В целях настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Базовый оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее также – ПКГ).

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника Университета за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, состоящий из должностного (базового) оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

Специальная часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников Университета, включающая в себя выплаты компенсационного характера, а также

обязательные выплаты по основаниям, предусмотренным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

Базовая часть фонда оплаты труда – фиксированная доля заработной платы работников Университета, состоящая из должностного оклада и специальной части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда – доля заработной платы отдельных работников Университета, включающая в себя одну или несколько выплат по основаниям, установленным в настоящем Положении, иных локальных нормативных актах Университета, рассчитываемая индивидуально в твердой денежной сумме или в процентном отношении к должностному окладу и выплачиваемая работнику только при наличии вышеуказанных оснований.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя базовую часть фонда оплаты труда и, при наличии соответствующих оснований, стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) – работники Университета, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента, а также иные должности в соответствии с локальными нормативными актами Университета.

Научный персонал (НП) – работники Университета, профессионально занимающиеся научной и (или) научно-технической деятельностью, занимающие должности научного персонала в соответствии с локальными нормативными актами.

Административно-управленческий персонал (АУП) – работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию Университета.

Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники Университета, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к ППС.

Прочий обслуживающий персонал (ПОП) – работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности Университета и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

3. Формирование и распределение фонда оплаты труда Университета

3.1. Формирование фонда оплаты труда Университета

Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, иных субсидий, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда распределяется на базовую часть фонда оплаты труда (ФОТб) и стимулирующую часть (ФОТст):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда

3.2.1. Распределение базовой части фонда оплаты труда

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, профессорско-преподавательского состава, научного персонала,

учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала Университета и складывается из:

$ФОТб = ФОТппс + ФОТнп + ФОТауп + ФОТувп + ФОТпоп$, где:

ФОТппс - доля фонда оплаты труда для профессорско-преподавательского состава;

ФОТнп - доля фонда оплаты труда для научного персонала;

ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТпоп - доля фонда оплаты труда для прочего обслуживающего персонала.

Базовая часть фонда оплаты труда по каждой категории персонала состоит из должностных окладов и специальной части фонда оплаты труда.

3.2.2. Распределение специальной части фонда оплаты труда

Специальная часть фонда оплаты труда распределяется между категориями работников в соотношении, установленном решением Ученого совета Университета.

Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя:

а) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

Населенный пункт	Районный коэффициент	Надбавка за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам, и иных местностях с особыми климатическими условиями, максимальный размер, %
г. Красноярск	1.2	30
г. Лесосибирск	1.3	50
г. Шарыпово	1.2	30
г. Ачинск	1.2	30
г. Абакан	1.3	30
г. Усть-Илимск	1.3	50
г. Железногорск	1.3	30
г. Зеленогорск	1.3	30
г. Саяногорск	1.3	30

- выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей);

- выплаты при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты при работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

- выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- выплаты в размере 50 рублей матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет.

б) надбавки работникам, удостоенным государственных наград и почетных званий, согласно Приложению 1. Размер надбавки устанавливается приказом ректора. При наличии двух и более почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда

3.3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и выплаты временного и разового

характера, предусмотренные локальным нормативным актом, принимаемым Ученым советом Университета на очередной финансовый год.

3.3.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

а) стимулирующие надбавки:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения);
- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Университета;
- за подготовку, написание и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);
- за работу по техническому обеспечению учебного процесса в Университете (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- поощрительная надбавка (выплата) в связи с юбилейными датами в Университете;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората (руководителя подразделения);
- за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- поощрительная выплата, связанная с обеспечением основной деятельности Университета;
- в связи с завершением учебного года; за подготовку объектов к зимнему сезону;
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;
- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг; доплата за обеспечение приносящей доход деятельности;
- доплата штатным сотрудникам из числа ППС за защиту диссертации;
- за интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, олимпиад, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов;
- надбавка (выплата) научным руководителям аспирантов за подготовку научных кадров;
- за ввод объекта строительства в эксплуатацию; надбавка за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;
- за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) работников. При назначении этой надбавки указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины ее установления.
- поощрительные выплаты в связи с юбилеем, с выходом на пенсию – работникам, проработавшим в Университете не менее 5-ти лет;
- преподавателям физического воспитания за проведение внеучебной (секционной) спортивной работы – в размере, установленном приказом ректора;
- преподавателям физического воспитания за организацию внеучебной физкультурно-массовой работы до – в размере, установленном приказом ректора;
- преподавателям физического воспитания за работу со студентами специальных медицинских групп – в размере, установленном приказом ректора;
- за классность водителям. Размер доплаты:
1 класс (категории BCDE, ABCDE, ABCDF) – до 40%;
2 класс (категории DCE, DCEF, ABCE) – до 30%;
3 класс (категории B, C, BC, ABC) – до 20%.

- надбавка (доплата) за интенсивность работы в должности декана, заведующего отделением, руководителя отделения, а также при исполнении обязанностей декана, заведующего отделением, руководителя отделения – в размере, установленном приказом ректора;

- надбавка (доплата) за интенсивность работы в должности заместителя декана, заместителя заведующего отделением, заместителя руководителя отделением – в размере, установленном приказом ректора;

- надбавка (доплата) за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой, руководителя научно-учебной лаборатории – в размере, установленном приказом ректора;

- надбавка за сложность, напряженность и интенсивность - в размере, установленном приказом ректора;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления;

- доплата за дополнительный объем преподавательской работы;

- размер доплаты за иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника из числа ППС и не установленную приложением к трудовому договору (работа в научных, педагогических и профессиональных обществах, научно-методических и научно-технических советах; членство в творческих союзах, объединениях, ассоциациях ученых; участие в диссертационных и экспертных советах; в общественных и экспертных советах при органах государственной власти, редакционных коллегиях научных журналов, научно-технических программах) устанавливается приказом ректора на основании представления комиссии по рассмотрению вопросов оплаты труда, созданной приказом ректора;

- надбавка за работу в структурных подразделениях Университета, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях (ЗАТО), в размере 20% должностного оклада;

- надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам санаториев-профилакториев Университета в размере 20% должностного оклада за первые три года и 10% должностного оклада за последующие два года непрерывной работы. Максимальный размер такой надбавки не может превышать 30% должностного оклада.

б) премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия к юбилейной дате, в связи с профессиональным праздником, за организацию и проведение корпоративных мероприятий.

3.3.3. Премирование осуществляется по решению ректора в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников:

проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;

руководителей структурных подразделений Университета, иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректоров;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Университета - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

3.3.4. 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.

3.3.5. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем месяце;

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 работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3.3.6. Премия по итогам работы за месяц выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы за месяц не ограничена.

3.3.7. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.

3.3.8. 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.

3.3.9. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

3.3.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета; обеспечение платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности);

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 ректората.

3.3.11. Премия к юбилейной дате, в связи с профессиональным праздником, за организацию и проведение корпоративных мероприятий выплачивается работникам одновременно.

4. Определение величины окладов работников Университета

4.1. Размер должностных окладов определяется путем умножения базового оклада на соответствующий повышающий коэффициент. Перечень повышающих коэффициентов и размеры должностных окладов устанавливаются Приложением 2 к настоящему Положению и утверждаются на Ученом совете.

4.2. Размер базового оклада для должностей, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей профессорско-преподавательского состава и работников сферы научных исследований и разработок, составляет **12 600** рублей.

4.3 Размер базового оклада для должностей, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, составляет **13 100** рублей.

4.4. Размер базового оклада для должностей, отнесенных к иным профессиональным квалификационным группам должностей, составляет **8 700** рублей.

4.5. Оклады работников, занимающих иные должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам и не указанные в настоящем разделе, устанавливаются приказом ректора. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

4.6. Повышающий коэффициент к базовому окладу по соответствующим ПКГ по Университету (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу ректора и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяется в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

5. Расчет (формирование) заработной платы профессорско-преподавательского состава

5.1. В заработную плату работника из числа профессорско-преподавательского состава включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад выплачивается работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы, что соответствует расчетному количеству нагрузки 1500 часов в год (36 час/нед. x 42 рабочих недели (52 недели – 8 недель отпуска – 12 праздничных дней) ≈ 1500 часов).

5.3. Объем преподавательской работы работника из числа профессорско-преподавательского состава не может превышать 900 часов в учебном году.

5.4 Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством. Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются приказом ректора. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

6. Расчет (формирование) заработной платы руководителей Университета

6.1. Должностной оклад ректора Университета определяется трудовым договором. Оклады научного руководителя, проректоров, главного бухгалтера, директора департамента устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора.

6.2. С учетом условий труда ректору, научному руководителю, проректорам, главному бухгалтеру, директору департамента устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3.2.2. настоящего положения.

6.3. Премирование устанавливается ректору с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на эти цели в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Университета.

6.4. Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

7. Расчет (формирование) заработной платы других работников Университета (УВП, АУП, ПОП)

7.1. В заработную плату работников включаются предусмотренные настоящим Положением должностной оклад, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад выплачивается работникам за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Гарантии по заработной плате работников Университета

8.1. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

8.2. О предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в связи с введением новых систем оплаты труда в Университете, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Приложение 1
К положению об оплате труда работников
ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»

Государственные награды и почетные звания, учитываемые при назначении выплат
из специальной части фонда оплаты труда

Почетные звания Российской Федерации, предусмотренные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», имеющие непосредственное отношение к образовательной деятельности;

почетные звания «Почетный работник высшего образования РФ», «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник сферы молодежной политики;

государственные почетные звания «Мастер спорта России международного класса»;

нагрудный знак «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;

надбавка (доплата) преподавателям физического воспитания, имеющим звание «Мастер спорта»;

надбавка работникам Университета - тренерам высшей квалификационной категории.