

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта» (далее – Положение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта» (далее – БФУ им. И. Канта, Университет), стимулирования работников к достижению ими показателей эффективности и повышения ответственности работников за результаты своего труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением 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, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р о плане мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» и постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06. 2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

1.3. Система оплаты труда в Университете устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящим Положением,

иными локальными нормативными актами, и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Фонд оплаты труда подразделений Университета, действующих на основе самофинансирования, формируется из доходов данных подразделений на основании калькуляций стоимости услуг, договорных смет, положений о структурных подразделениях.

Структурные подразделения, действующие на принципах самофинансирования, определяют порядок оплаты самостоятельно на основе настоящего Положения. Специфика деятельности и особенности оплаты труда работников конкретизируются данными структурными подразделениями в Положениях о них.

1.6. Система оплаты труда работников Университета включает размеры должностных окладов, доплат, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

1.7. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

1.9. Зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

1.10. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

1.10.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

1.10.2. государственных гарантий по оплате труда;

1.10.3. профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Приложение №1);

1.10.4. перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

1.10.5. перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

1.10.6. настоящего Положения;

1.10.7. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.10.8. мнения представительного органа работников;

1.10.9. продолжительности рабочего времени педагогических работников;

1.10.10. особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Термины и определения

2.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

2.3. Квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - структурные уровни профессиональной квалификационной группы, отличающиеся сложностью выполняемых работ и уровнем квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Минимальный размер оплаты труда - величина, устанавливаемая федеральным законом для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования.

2.4. Почасовая оплата труда - вид оплаты труда, при котором работник получает заработную плату за каждый отработанный час в зависимости от его квалификации и сложности выполняемой работы.

2.5. Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера).

2.6. Механизмы эффективного контракта - совокупность действующих в Университете механизмов оплаты труда, обеспечивающих конкурентный уровень заработной платы работников Университета, формируемый исходя из результативности, интенсивности, качества и эффективности выполнения работником Университета своих трудовых (должностных) обязанностей, направленных на реализацию Университетом основных и иных видов деятельности.

2.7. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества работы, а также меры социальной поддержки.

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

2.9. Премия - мера поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности, с целью повышения эффективности его труда.

2.10. Штатное расписание - это организационно-распорядительный документ, который отражает структуру Университета, наименования структурных подразделений, должностей, специальностей, профессий с сведения о количестве штатных единиц, размеры должностных окладов и надбавок.

2.11. Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие

нормы, установленные локальными нормативными актами Университета, с учетом типовых норм труда, предусмотренных федеральными законами, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.12. Меры социальной поддержки - единовременные выплаты (пособия) или непосредственно материальная помощь работникам Университета (не включаемые в заработную плату работника).

2.13. Основной персонал Университета — научно-педагогические работники Университета, непосредственно осуществляющие деятельность, направленную на достижение определенных Уставом БФУ им. И. Канта целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

2.14. Вспомогательный персонал Университета - работники Университета, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом БФУ им. И. Канта целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

2.15. Административно-управленческий персонал Университета - работники Университета, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники БФУ им. И. Канта, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

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

3. Должностные оклады и почасовая оплата

3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы определяются по ПКГ (Приложение №1) и квалификационным уровням ПКГ и выплачивается с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.3. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

3.4. Повышающий коэффициент (или доплата) по занимаемой должности, профессии устанавливается приказом ректора в пределах средств, направляемых на оплату труда работников Университета.

3.5. Повышающие коэффициенты по должностям педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность по программам среднего профессионального образования, устанавливаются в зависимости от квалификационной категории. Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию преподавателя Университета в рамках реализации программ среднего профессионального образования (А) составляют:

А = 1,3 (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);

А = 1,2 (для педагогических работников, имеющих первую категорию).

В случае если в период выполнения трудовой функции работнику присуждена ученая степень, изменение оклада по занимаемой должности производится с даты внесения соответствующего изменения в штатное расписание. Основанием для внесения изменения в штатное расписание являются копии документов о присуждении ученой степени.

3.6. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.7. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени. Учетный период устанавливается приказом ректора. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

3.8. Почасовая оплата труда - это частный случай повременной формы оплаты труда. В Университете применяется простая почасовая оплата с фиксированной стоимостью часа работы. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.

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

Размеры ставок (стоимость часа) почасовой оплаты устанавливаются Университетом самостоятельно локальным нормативным актом в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

3.10. Работникам Университета из числа ведущих ученых, приглашенных на работу в Университет в порядке, установленном локальными нормативными актами, в рамках реализации целевых программ, финансируемых из средств федерального бюджета, имеющим высокий уровень профессиональной подготовки, высокую степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выполняющим особо сложные и важные работы, может устанавливаться персональный должностной оклад.

4. Компенсационные выплаты

4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета могут устанавливаться компенсационные выплаты в размерах не менее установленных нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.3. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

4.3.1. выплаты за особые условия работы:

4.3.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные коллективным договором (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ). Данная компенсация не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).

До проведения специальной оценки в установленном законом порядке за работниками сохраняется право на оплату труда в повышенном размере, если оно было установлено по результатам предшествующей аттестации рабочих мест.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями по результатам специальной оценки составляет четыре процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч. 2 ст. 147 ТК РФ).

Размеры повышения оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями установлены коллективным договором.

4.3.1.2. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в соответствии с нормативно-правовыми актами. Конкретный размер надбавки устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

4.3.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.3.2.1. выплаты за выполнение работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);

4.3.2.2. выплаты за совмещение профессий (должностей). Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.3.2.3. компенсации за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);

4.3.2.4. компенсации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

4.3.2.5. компенсации за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

4.4. Университет обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.5. При установлении размеров выплат компенсационного характера в трудовых договорах конкретизируются условия осуществления выплат (определяется название выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты).

5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сотрудников Университета

5.1. Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников Университета определяются отдельными локальными нормативными актами.

5.2. Основанием для установления стимулирующих выплат является достижение показателей и критериев оценки эффективности труда работников Университета, установленных локальными актами Университета, его структурных подразделений и должностными инструкциями (функциональными обязанностями) работников.

5.3. Порядок учета показателей и критериев оценки эффективности деятельности при оплате труда отдельных категорий работников разрабатывается в соответствии с настоящим Положением с учетом специфики деятельности структурного подразделения и утверждается ректором. Полномочия по утверждению порядка учета показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников структурного подразделения Университета приказом ректора могут быть переданы руководителям структурных подразделений.

5.4. Обязательным показателем и критерием оценки эффективности деятельности любого работника Университета является:

- своевременность, полнота и правильность исполнения должностных обязанностей, в том числе поручений и заданий руководителя;

- соблюдение Кодекса этики работников БФУ им. И. Канта - для педагогических работников.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется с целью поощрить работников за добросовестный, качественный и эффективный труд, повысить заинтересованность в конечном результате работы.

6.2. В целях поощрения работников в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Университета устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.2.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение №2);

6.2.2. выплаты за качество выполняемых работ:

- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности университета;

- за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;

- за качественное выполнение порученной работы, связанной с организацией учебного процесса;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета;

- за особые достижения в труде и заслуги перед университетом (в том числе в связи с юбилейными датами начиная с 50 лет и каждые последующие 5 лет и выходом на пенсию);

- за результаты интеллектуальной деятельности (далее – РИД) в научно-технической сфере БФУ им. И. Канта согласно Положению «О порядке и условиях выплаты авторского вознаграждения за результаты интеллектуальной деятельности (РИД) в научно-технической сфере БФУ им. И. Канта»;

6.2.3. выплаты по критериям, установленным для отдельных категорий персонала:

- стимулирующие выплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) устанавливаются исходя из показателей результативности работы ППС, согласно регламенту и критериям установления стимулирующих выплат сотрудникам из числа ППС;

- стимулирующие выплаты директорам институтов, заместителям директоров институтов и ведущим менеджерам основных образовательных программ (далее – ООП) устанавливаются на основании показателей эффективности деятельности институтов согласно Положению об оценке эффективности деятельности институтов.

6.2.4. премиальные выплаты за публикационную активность:

- за публикации научных статей в ведущих отечественных и зарубежных журналах, индексируемых базами данных Scopus и Web of Science (Web of Knowledge) выплачиваются вознаграждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании публикационной активности сотрудников и аспирантов БФУ им. И.Канта.

6.2.5. премиальные выплаты по итогам работы:

- премирование осуществляется по итогам учебного или календарного года. Показателями премирования могут быть качество выполняемых работ, выполнение важных и срочных работ, эффективная инновационная деятельность, деятельность, направленная на укрепление авторитета и имиджа университета, значительный вклад в создание системы подготовки специалистов, развитие научной деятельности и материально-технической базы Университета.

6.3. Выплаты стимулирующего характера, критерии и условия их назначения, порядок осуществления и периодичность, размеры определяются отдельными локальными нормативными актами Университета.

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника. Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности Университета, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ), и утверждаются локальным нормативным актом Университета.

6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению ректора - прорек-

торам, руководителям структурных подразделений Университета и иным работникам, подчиненным ректору непосредственно; по представлению проректоров - руководителям структурных подразделений Университета, специалистам и иным работникам, подчиненным проректорам; по представлению руководителей структурных подразделений - остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Университета.

6.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на срок действия трудового договора, на определенный срок или производиться одновременно в связи с достижением соответствующего показателя. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном значении, а также кратном или процентном отношении к окладу (ставке) или к заработной плате. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен. Размер единовременных выплат не зависит от фактически отработанного сотрудником времени в периоде, за который устанавливается выплата.

6.7. Размер стимулирующих выплат может быть пересмотрен в случае изменения размера Фонда оплаты труда, в том числе в результате изменения размеров субсидий на выполнение государственного задания и размера поступлений от оказания Университетом услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с Уставом БФУ им. И. Канта к его видам деятельности, предоставление которых осуществляется на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности.

7. Выплата материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает ректор на основании письменного заявления работника.

8. Особенности оплаты труда ректора, президента, проректоров, главного бухгалтера

8.1. Заработная плата ректора, президента университета, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Оплата труда ректора и президента Университета определяется трудовыми договорами, заключенными между ректором, президентом Университета соответственно и Учредителем.

8.3. Выплаты стимулирующего характера ректору выплачиваются по решению Учредителя по результатам достижения показателей эффективности деятельности Университета и ректора.

8.4. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

8.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Университета (без учета заработной платы ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Учредителя в кратности от 1 до 8.

8.6. Президент, проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением и другими локальными нормативными актами Университета.

9. Порядок формирования штатного расписания работников

9.1. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета. В штатном расписании указываются должности работников, численность,

должностные оклады в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера и другие обязательные надбавки и доплаты, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором.

9.2. Штатное расписание БФУ им. И. Канта утверждается приказом ректора на 1 сентября и 1 января текущего года и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих Университета по всем структурным подразделениям Университета.

9.3 Штатное расписание педагогических работников формируется в соответствии со структурой Университета, а также в зависимости от годовой учебной нагрузки, рассчитанной по нормам рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящих на одного преподавателя.

Количество учебной нагрузки (в часах) по институтам на учебный год устанавливается соответствующими подразделениями, находящимися в подчинении у проректора по образовательной деятельности, в соответствии с положением о нормах времени, утверждаемых ректором, на основании решения Ученого совета, и утверждается приказом по Университету.

9.4. Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой Университета в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования и т.п.

9.5. Штатное расписание научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала формируется в зависимости от потребности количества единиц персонала для выполнения научных программ и научной тематики и наличия финансовых средств в пределах утвержденных смет по субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на выполнение работ, средств от приносящей доход деятельности (государственные контракты и хозяйственные договоры на выполнение НИР и иных работ, связанных с научными исследованиями) и целевых поступлений.

9.6. Изменения в штатное расписание Университета вносятся на основании приказов по Университету и служебных записок с положительной резолюцией ректора.

10. Совместительство и оплата нештатных работников

10.1. Совместительство-выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

10.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

10.3. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (или иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

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

10.5. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Университета.

10.6. При условии установления совместителям нормированных заданий оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

10.7. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

10.8. Для выполнения разовых работ Университет вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других исполнителей на условиях заключения договора гражданско-правового характера как за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и оказание государственных услуг (выполнения работ), так и за счет средств от приносящей доход деятельности. В этом случае в договоре указывается объем поручаемой работы, срок ее выполнения и размер вознаграждения.

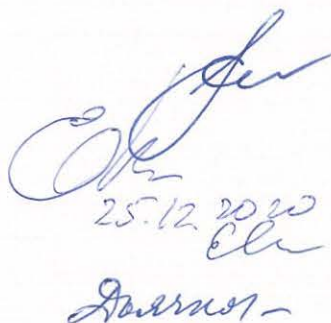
Согласовано:

Главный бухгалтер

Проректор по экономике и развитию

Руководитель ФАС

Руководитель юридической службы


25.12.2020

Ромель Т.Ч.

Мялкина Е. В.

Соболь Е.В.

Долмалева Н.В.,
Карплюк Ю. С.

Размеры должностных окладов работников ФГАОУ ВО «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта с 01.03.2021г.»

Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 217н (профессорско-преподавательский состав)			
	Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада, руб.
Профессионально-квалификационная группа профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1 квалиф. уровень	Ассистент, преподаватель ВО	23 485
		Ассистент с ученой степенью кандидата наук	28 225
	2 квалиф. уровень	Старший преподаватель	25 030
		Старший преподаватель с ученой степенью кандидата наук	29 770
	3 квалиф. уровень	Доцент без ученой степени	25 030
		Доцент с ученой степенью кандидат наук	31 315
		Доцент с ученой степенью доктор наук	40 685
		Доцент-исследователь	36 050
	4 квалиф. уровень	Профессор без ученой степени	29 770
		Профессор с ученой степенью кандидат наук	36 050
		Профессор с ученой степенью доктор наук	43 880
		Профессор-консультант	43 160
		Профессор-исследователь	53 665
	5 квалиф. уровень	Заведующий кафедрой с ученой степенью кандидат наук	28 430
		Заведующий кафедрой с ученой степенью кандидат наук с ученым званием доцент	37 390
		Заведующий кафедрой с ученой степенью кандидат наук с ученым званием профессор	41 820
		Заведующий кафедрой с ученой степенью доктор наук с ученым званием доцент	44 805
		Заведующий кафедрой с ученой степенью доктор наук с ученым званием профессор	49 340
		Директор института	72 100

Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н

	Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада, руб.
Профессионально-квалификационная группа педагогических работников	2 квалиф. уровень	Педагог-организатор, социальный педагог, педагог допобразования, тренер-преподаватель, концертмейстер.	17 720
	3 квалиф. уровень	Воспитатель, мастер ПО, методист, педагог -психолог	19 160
	3 квалиф. уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор ОБЖ, старший методист	21 325
		Преподаватель с ученой степенью	25 650
Профессиональная-квалификационная группа руководителей структурных подразделений (СПО)	1 квалиф. уровень	Заведующий структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу	18 540
	2 квалиф. уровень	Старший мастер	16 070

Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 217н (прочий персонал)

	Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада, руб.
Профессионально-квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1 квалиф. уровень	Специалист по учебно-методической работе	13 055
	2 квалиф. уровень	Специалист по учебно-методической работе 2 категории	13 715
	3 квалиф. уровень	Специалист по учебно-методической работе 1 категории, тьютор	14 645
	1 квалиф. уровень	Заведующий кабинетом (лабораторией), помощник проректора, начальник отдела в Ботаническом саду, помощник ректора	14 645
		Начальник отдела, начальник (руководитель) группы, начальник (руководитель) сектора	20 560
	3 квалиф. уровень	Директор центра, директор Ботсада, советник при ректорате	16 075
		Директор дирекции, руководитель службы	35 015
	5 квалиф.уровень	Директор библиотеки, директор представительства, директор издательства	21 065
	6 квалиф. уровень	Заместитель директора института	51 500

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н

	Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада, руб.
--	-------------------------	-----------	---------------------

Профессиональная-квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих 1 уровня"	1 квалиф. уровень	Дежурный, делопроизводитель, кассир, паспортист, комендант	12 510
	2 квалиф. уровень	Старший кассир	12 780
Профессиональная-квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих 2 уровня"	1 квалиф. уровень	Лаборант, администратор, техник, специалист по работе с молодежью	12 670
	2 квалиф. уровень	Старший лаборант, заведующий архивом, заведующий хозяйством, старший инспектор по контролю за исполнением поручений	12 780
	3 квалиф. уровень	Заведующий общежитием	12 945
	4 квалиф. уровень	Заведующий виварием	13 055
	5 квалиф. уровень	Начальник гаража	14 265
Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих 3 уровня"	1 квалиф. уровень	Документовед, аналитик, бухгалтер, экономист, юрист-консульт, специалист, инженер, инженер-лаборант, переводчик, менеджер, эксперт	13 055
	2 квалиф. уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	13 715
	3 квалиф. уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	14 645
	4 квалиф. уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	15 030
	5 квалиф. уровень	Главный специалист отдела, Главный инженер	16 075
Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих 4 уровня"	2 квалиф. уровень	Главный энергетик	15 030
	3 квалиф. уровень	Начальник(директор) обособленного структурного подразделения	16 075
Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н			
	Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада, руб.
Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих 1 уровня"	1 квалиф. уровень	Дворник, гардеробщик, уборщик помещений, кастелянша, кладовщик, сторож, садовник, продавец непродовольственных товаров, истопник	12 510

Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих 2 уровня"	1 квалиф. уровень	Водитель автомобиля, электромонтер, столяр, плотник, слесарь-сантехник	12 780
Приказ Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н			
	Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада, руб.
Профессионально-квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня	1 квалиф. уровень	Техник-проектировщик	12 670
	2 квалиф. уровень	Техник-проектировщик 2 категории	12 780
	3 квалиф. уровень	Техник-проектировщик 1 категории	12 945
	4 квалиф. уровень	Лаборант-исследователь	13 054
Профессионально-квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня	1 квалиф. уровень	Инженер-проектировщик, инженер	13 054
	2 квалиф. уровень	Инженер-исследователь, инженер-испытатель	13 715
	3 квалиф. уровень	Инженер-проектировщик 1 категории	14 645
Профессионально-квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	1 квалиф. уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник без ученой степени	13 055
		Младший научный сотрудник, научный сотрудник с ученой степенью кандидат наук	17 555
	2 квалиф. уровень	Старший научный сотрудник без ученой степени	13 165
		Старший научный сотрудник с ученой степенью кандидат наук	17 775
		Старший научный сотрудник с ученой степенью доктор наук	24 355
	3 квалиф. уровень	Заведующий лабораторией	14 265
		Заведующий лабораторией с ученой степенью кандидат наук, ведущий научный сотрудник с ученой степенью кандидат наук	18 870
		Заведующий лабораторией с ученой степенью доктор наук, ведущий научный сотрудник с ученой степенью доктор наук	25 450
	4 квалиф. уровень	Заведующий научно-исследовательским сектором, директор НОЦ	14 755
		Заведующий научно-исследовательским	19 365

		сектором, директор НОЦ с ученой степенью кандидат наук , главный научный сотрудник с ученой степенью кандидат наук	
		Заведующий научно-исследовательским сектором, директор НОЦ с ученой степенью доктор наук ,главный научный сотрудник с ученой степенью доктор наук	25 945
	5 квалиф. уровень	Начальник обособленного подразделения (директор)	16 620
		Зам.директора НИИ	28 965
		Директор НИИ	31 870

Приказ Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 года № 342н

	Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада, руб.
Профессионально-квалификационная группа "Должности работников печатных средств второго уровня"	1 квалиф. уровень	Корректор, технический редактор	12 670
Профессионально-квалификационная группа "Должности работников печатных средств третьего уровня"	1 квалиф. уровень	Корреспондент, фотокорреспондент	13 054
	2 квалиф. уровень	Редактор, художественный редактор	13 715
	3 квалиф. уровень	Редактор 2 категории, системный администратор	14 645
Профессионально-квалификационная группа "Должности работников печатных средств четвертого уровня"	3 квалиф. уровень	Главный редактор	16 075

Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2008 года № 570

Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада, руб.
Профессионально-квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	Руководитель кружка	12 670
Профессионально-квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Библиотекарь, библиограф	13 055
	Главный библиограф, главный библиотекарь	15 029
Профессионально-квалификационная группа "Должности руководящего"	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, режиссер, руководитель студии	15 580

учреждений культуры, искусства и кинематографии"			
Приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 526			
	Квалификационные уровни	Должности	Размер оклада, руб.
Профессионально-квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	1 квалиф. уровень	Санитарка	12 510
Профессионально-квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	1 квалиф. уровень	Медицинский регистратор, медицинский статистик	12 670
	2 квалиф. уровень	Лаборант, рентгенолаборант	12 780
	3 квалиф. уровень	Медицинская сестра	12 945
	4 квалиф. уровень	Фельдшер, фельдшер лаборант, медицинская сестра процедурная, фельдшер-лаборант	13 055
	5 квалиф. уровень	Старшая медицинская сестра, заведующий здравпунктом - фельдшер	13 165
Профессионально-квалификационная группа "Врачи и провизоры"	1 квалиф. уровень	Врач-интерн	13 055
	2 квалиф. уровень	Врачи-специалисты, главная медсестра	13 715
Профессионально-квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским образованием"	1 квалиф. уровень	Заведующий структурным подразделением (отделом, лабораторией, отделением, кабинетом)	14 645

Должностной оклад заместителя начальника структурного подразделения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада начальника структурного подразделения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

1. За знаки отличия в сфере образования, за особые заслуги работника в области образования, науки, культуры, здравоохранения, транспорта, физкультуры и спорта (почетные звания, высокие государственные и общественные награды) - 2500 рублей в месяц.
2. За выполнение функций по обеспечению сохранности материальных ценностей университета, переданных по акту приемки-передачи, на основании локального нормативного акта.
3. За выполнение функций председателя Диссертационного Совета - 4000 рублей в месяц. Устанавливается на календарный год, в случае отсутствия успешно проведенных защит на следующий год не продлевается.
4. За выполнение функций секретаря Диссертационного Совета - 3000 рублей в месяц. Устанавливается на календарный год, в случае отсутствия успешно проведенных защит на следующий год не продлевается.
5. За выполнение функций ученого секретаря Ученого Совета - 5000 рублей в месяц.
6. За выполнение дополнительных обязанностей педагогическими работниками программ среднего профессионального образования, непосредственно связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника:
 - за заведование кабинетом, лабораторией, учебно-производственной мастерской 1000 рублей в месяц;
 - за классное руководство (кураторство учебных групп) 1500 рублей в месяц;
 - за руководство предметным циклом дисциплин 2000 рублей в месяц.
7. За интенсивность труда и высокие результаты работы.
8. За подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета.
9. За высокий уровень исполнительской дисциплины.
10. За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета.
11. За иные виды деятельности, носящие разовый характер, не связанные с выполнением должностных обязанностей.