

«Согласовано»
Председатель профсоюзного
комитета Северо-Кавказского
государственного института
искусств



Г.А. Гринченко

«10» января 2014г.

«Утверждаю»
Ректор Северо-Кавказского
государственного института
искусств,
Доктор искусствоведения,
профессор



А.И.Рахаев

«11» января 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующим выплатам работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Северо-Кавказский государственный институт искусств»

Принято
Конференцией трудового коллектива Северо-Кавказского
государственного института искусств

«10» января 2014г.
Протокол № 1

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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».

Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, и критерии их установления в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- условия оплаты труда руководителей.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, иные выплаты стимулирующего характера, и выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Объем заработной платы профессорско-преподавательского состава и концертмейстеров исчисляется в соответствии с контингентом студентов и годовой учебной нагрузкой, рассчитанной с действующими учебными планами, утвержденными ректором.

Штатное расписание института утверждается ректором в соответствии со структурой ВУЗа. Изменения в штатное расписание вносятся на основании приказа ректора.

Зарботная плата работника вуза предельными размерами не ограничивается.

Зарботная плата подлежат индексации в соответствии с общей индексацией заработной платы, проводимой в Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников высшего и дополнительного профессионального образования Северо-Кавказского государственного института искусств

1. Минимальные размеры окладов работников института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н :

Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала" 6011 рублей

Профессиональная квалификационная группа "Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений" 6432 рублей

Оклады заместителей устанавливаются на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;

Решение о введении соответствующих норм принимается ректором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 3-4 настоящего раздела положения.

3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности - устанавливается следующим категориям работников института по рекомендуемым размерам повышающих коэффициентов:

По должностям, предусматривающим категорирование:	
I категория	0.05
II категория	0.10
По должностям работников профессорско-преподавательского состава:	

Старший преподаватель	0,10
Доцент	0,20
Профессор	0,35
Заведующий кафедрой	0,38
Декан факультета	0,40

Другим работникам, по должностям которых не предусмотрено установление квалификационной категории, а также работникам ПКГ "Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений", по должностям которых в данном Положении не дано рекомендаций по установлению повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности, решением ректора такой коэффициент может быть установлен в соответствии с квалификационным уровнем по ПКГ, к которому отнесена его должность, или реального содержания его работы в соотношении с должностями, по которым рекомендации предусмотрены.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений института, главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректоров;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений.

6. В оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, с учетом требуемых по соответствующим должностям ученых степеней.- в размерах:

- 3000 рублей за ученую степень кандидата наук;

- 7000 рублей за ученую степень доктора наук.

Также в должностной оклад включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Указанные надбавки не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего положения.

8. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом VIII настоящего положения.

П.а. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников среднего профессионального образования.

2.1 Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрировано в Минюсте России 22 мая 2008 г. N11731):

Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня" -3847 рублей;

Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня" -6011 рублей;

Профессиональная квалификационная группа
" Должности педагогических работников" -6372 рубля;

Профессиональная квалификационная группа
"Должности руководителей структурных подразделений" -6853 рубля ;

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются учреждением самостоятельно.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в

пунктах 2.3 -2.4 настоящей главы Положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию - устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. **Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.**

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,08 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,05 - при наличии первой квалификационной категории;

0,03 - при наличии второй квалификационной категории.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу - может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки, доплаты осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок и доплат к окладам приведены в пунктах 2.6 - 2.8 настоящей главы Положения.

2.6 - за проверку письменных работ – 10% (пропорционально нагрузке);

- за классное руководство и председателям предметно-цикловых комиссий – 10% от д/оклада.

2.7. Стимулирующая надбавка работникам учреждений образования, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному

профилю профессиональной деятельности (Рекомендуемый размер:
-до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» (включается в должностной оклад).;

-до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный») (включается в должностной оклад).

Также в должностной оклад включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

Ежемесячные надбавки за ученые степени доктора наук и кандидата наук не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

2.8. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII настоящего Положения.

2.9. Педагогическим работникам выплачиваются премии, предусмотренные главой VIII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

1. Минимальные размеры окладов работников института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ГЖГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" 3727 рублей;

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" 5230 рублей;

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 5951 рублей;

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" 6793 рублей.

Оклады заместителей устанавливаются на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников института предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается ректором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3-4 настоящего раздела положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности,

важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности - устанавливается всем работникам, занимающих должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование: Размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,2;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории - 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Работникам выплачивается премия, предусмотренная разделом 8 настоящего положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников , осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3607 рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3968 рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4509 рублей;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5230 рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5651 рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6011 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6192 рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6372 рублей;

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников института предусматривается установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

Решение о введении соответствующих норм принимается ректором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3, 4 настоящего раздела положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента: в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению ректора рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента к окладу: в пределах до 0,3.

На момент введения с 1 декабря 2008 года нового Положения об оплате и стимулировании труда работников устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений без ограничения срока действия.

5. Положением об оплате и стимулировании труда работников предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

за профессиональное мастерство;

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 6-7 настоящего раздела положения.

6. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

7. Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

V. Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера Северо-Кавказского государственного института искусств

1. Оплата труда ректора, проректоров и главного бухгалтера института осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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».

Заработная плата руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников устанавливается Министерством культуры Российской Федерации в кратности от 1 до 8.

Предельный размер кратности может быть увеличен по решению Минкультуры России в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством Российской Федерации, за исключением учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Правительство Российской Федерации.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Должностной оклад президента устанавливается на 5-10 процентов ниже оклада ректора. Условия оплаты труда президента, проработавшего в должности ректора не менее 10 лет, устанавливаются в соответствии с Положением о статусе ректора.

2. С учетом условий труда ректору, проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего положения.

3. Премирование устанавливается ректору с учетом результатов деятельности института в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета. Премирование ректора устанавливается с учетом результатов деятельности института в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности института за счет перечисляемых централизованных лимитов бюджетных обязательств (до 5 %),

предусмотренных на оплату труда работников института

Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора, а также на основании решения Ученого совета института.

4. Проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Примерного положения.

VI. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников Северо-Кавказского государственного института искусств

1. По решению ректора на срок до 1 года работникам, занимающим должности из числа профессорско-преподавательского персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате труда работников института

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

3. Индивидуальные условия платы труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников института, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- районный коэффициент, коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия.

2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 5% от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

6. 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициенты за работу в высокогорных районах;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республик Бурятия и Хакасии.

11. Оплата труда сторожей, вахтеров и дежурных по общежитию.

Оплата труда сторожа, вахтера и дежурного по общежитию производится по установленному должностному окладу работника. Оклад сторожа, вахтера и дежурного по общежитию не зависит от количества отработанных часов в том или ином месяце, если работник отработал полный месяц согласно графика, утвержденного руководителем.

VIII. Порядок и условия выплат стимулирующего характера и премирования работников Северо-Кавказского государственного института искусств

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) ;

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 приказом ректора с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, а работникам ППС на основании «Положения о показателях эффективности деятельности ППС СКГИИ»(утв. Приказом ректора от 01.10.2013г №13-П).

Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период установления стимулирующей выплаты – один год и выплаты могут быть изменены или сняты приказом ректора в течение года.

Размер стимулирующих выплат зависит от финансовой возможности вуза, конкретного вклада сотрудника и выражается в процентах или фиксированной суммой. Максимальным размером выплаты не ограничены.

Премирование осуществляется по решению ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- проректоров, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений института, главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректорами;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений.

2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие,

год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности института;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3. Премия за качество выполняемых работ - выплачивается работникам одновременно в размере 5 окладов (должностных окладов) 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 культуры Российской Федерации.

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.

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

5. 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 института);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение

авторитета и имиджа института среди населения.

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

6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7. Работники, имеющие дисциплинарное взыскание в виде выговора (если выговор не снят), лишаются премии по итогам работы.

IX. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, ректор несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив ректора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от ректора учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению ректора, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений», а в Северо-Кавказском государственном институте искусств - не более чем оклад по должности «профессор».

4. Минимальная заработная плата в вузе не может быть ниже установленной законодательством Российской Федерации.

5. Заработная плата сотрудников изменяется и индексируется в соответствии с принимаемыми законодательствами Российской Федерации.

