

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Рахаев Анатолий Измаилович
Должность: И. о. Ректора
Дата подписания: 07.05.2023 13:10:18
Уникальный программный ключ:
b049feef759df6f58167385b9b02502dull293921

Принято
Решением Ученого совета
Северо-Кавказского
государственного института
искусств (прот №2 от 07.11.2023г

УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора



А.И.Рахаев

2023г

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета Северо-Кавказского
государственного института
искусств
Г.А. Гринченко
2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский государственный институт искусств»
(с изменениями в связи с индексацией д/о с 01.10.2023г на 5,5% в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.09.2023г № 2655-р)
(взамен Положения утв. 30.09.2022г)

	должность	Фамилия И.О./подпись	дата
разработал	Главный бухгалтер	И.М.Болотокова / <i>И.М. Болотокова</i>	07.11.23г

I. Общие положения

Положение об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373) с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 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» (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № ЮЗн (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118).

Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации (далее - Учреждение).

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2014, № 14, ст. 1547).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного Учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного государственного задания.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

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

государственных гарантий по оплате труда;

наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 73 8н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 8 Юн (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № ЮЗн (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера); наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146), от 17 сентября 2010 г. № 8 Юн (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

настоящего Положения;

рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии

мнения представительного органа работников;
систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

III.а). Порядок установления окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников высшего и дополнительного образования Северо-Кавказского государственного института искусств

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее –ПКГ):

работников высшего и дополнительного профессионального образования - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11725);

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала"	7745руб
Профессиональная квалификационная группа "Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений"	7976рублей-базовая ППС; 1КУ-15745руб; 2КУ-17318 руб; 3КУ-18893 руб;

Работников сферы научных исследований и разработок - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008 г., регистрационный № 12001), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г. № 13147):

Должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	14490руб
---	----------

Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений Учреждения, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 5-10% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

может применяться почасовая оплата труда.

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.

Коэффициенты для установления должностного оклада ППС:

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.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени

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.

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.

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.

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

Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом V настоящего положения.

б) Порядок установления окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников среднего профессионального образования.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам

работников образования - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный №11731), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012 г., регистрационный № 23068):

Профессиональная квалификационная группа	
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"	6683 рублей;
Профессиональная квалификационная группа	
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	-7745 рублей;
Профессиональная квалификационная группа	
" Должности педагогических работников"	-8006 рубля (базовая педагогов);
Профессиональная квалификационная группа	
"Должности руководителей структурных подразделений"	-16776 руб ;

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

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.**

Размеры повышающего коэффициента:

0,08 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,05 - при наличии первой квалификационной категории;

0,03 - при наличии второй квалификационной категории.

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.

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 :

- за проверку письменных работ – 10% (пропорционально нагрузке);
- за классное руководство -5000руб (РП РФ от 02.09.2021г №2431р) и председателям предметно-цикловых комиссий – 10% от д/о.

Стимулирующая надбавка работникам учреждений образования, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

-до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»

-до 15% 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.

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

Педагогическим работникам выплачиваются премии, предусмотренные главой V настоящего Положения.

в).Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

Руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140), а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	6683 рублей;
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	6683 рублей;
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности"	14567 рублей;

Профессиональная квалификационная	
группа "Общепрофессиональные должности"	16628 рублей.
служащих четвертого уровня"	

По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений Учреждения, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 5-10% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

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. 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.

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

- 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 V настоящего положения.

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

1.Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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	6683 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6683 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6683 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6683 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6917рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7357 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7578 рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7800 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

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.

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.

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.

Положением об оплате и стимулировании труда работников предусматривается установление работникам стимулирующих выплат к должностному окладу:

за профессиональное мастерство;

Установление стимулирующей выплаты 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 выплат к окладам приведены в пунктах 6-7 настоящего раздела положения.

Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за профессиональное мастерство.

Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается на срок не более
или отменена

Максимальным размером данная выплата не ограничена.

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.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в ночное время;

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

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878). Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812). Данные о продолжительности работы в выходные и

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), 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;

при работе неполный рабочий день - 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.

Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

Размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, № 13, ст. 1559).

В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений 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 местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством

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

В целях повышения эффективности деятельности работников и 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 (повышающие коэффициенты):

Виды 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику приказом ректора с учетом критериев(утв.01.10.2016), 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.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в вузе премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование осуществляется по решению ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от

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.

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.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ - выплачивается работникам единовременно 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.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам единовременно 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

мероприятий не ограничена.

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

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

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характеров.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958).

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

С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства культуры Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения.

Для заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера применяются стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда.

VII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

По решению руководителя Учреждения работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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.

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.

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».

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

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

Виза:

Юрисконсульт  З.Ж.Малкандуева