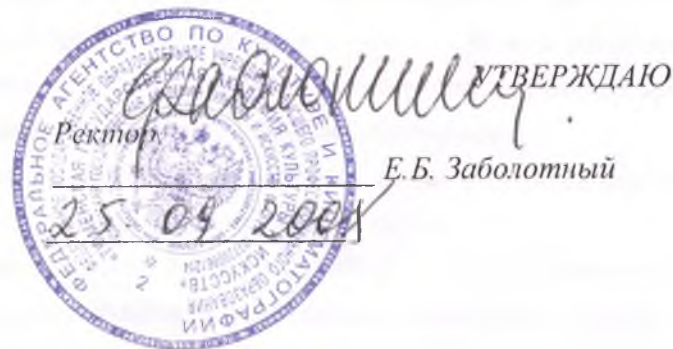


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ»

ПРИНЯТО
Ученым советом
Тюменской государственной академии культуры и искусств

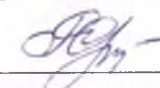
25.09.2008 протокол №1



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ФГОУ ВПО «Тюменская государственная академия культуры и искусств»

Согласовано
Первичной объединенной профсоюзной организацией
ФГОУ ВПО «Тюменская государственная
академия культуры и искусств»
Российского профсоюза работников культуры

Председатель Профкома


О. Ф. Родионова
25.09.2008

г. Тюмень

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ФГОУ ВПО «Тюменская государственная академия культуры и искусств» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом РФ,

Законом Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-I «Об образовании»,

Федеральным законом от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»,

постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2008 № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)»,

постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 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»,

приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.10.2007 № 663 «О Методических рекомендациях по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда»,

приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»,

приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»,

приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 823 «Об утверждении разъяснения о реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22.09.2007 № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» в части использования централизованных бюджетных ассигнований в размере до 5 процентов на выплаты стимулирующего характера руководителям федеральных бюджетных учреждений»,

приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 02.04.2008 №158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»,

приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»,

приказом Министерства культуры РФ от 15.08.2008 № 41 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений»,

приказом Министерства культуры РФ от 23.08.2008 № 64,

приказом Министерства культуры РФ от 23.09.2008 № 103 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации с 1 декабря 2008 года»,

Уставом ФГОУ ВПО «Тюменская государственная академия культуры и искусств» (далее – Академия, вуз, учреждение),

другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными документами вуза.

1.2. Положение вступает в действие с 01.12.2008.

1.3. Оплата труда работников Академии устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- примерных положений об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений образования, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников Академии.

1.4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований федерального бюджета на оплату труда, средств бюджета субъектов РФ, местных бюджетов, а также объема поступлений от платной образовательной и иной приносящей доход деятельности в соответствующем финансовом году.

1.5. Настоящее Положение определяет:

размеры окладов;

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 ректора академии.

1.6. Оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих, а также по профессиям рабочих в Академии устанавливаются по квалификационным уровням для каждой из предусмотренных ПКГ на основе экономически обоснованных расчетов и в пределах средств, предусматриваемых на оплату труда работников Академии.

1.7. Должности руководителей, специалистов и служащих, а также профессии рабочих должны соответствовать уставным целям и задачам Академии и подлежат включению в штатное расписание Академии при условии, что они предусмотрены соответствующими разделами ЕТКС и ЕКС. Отнесение должностей и профессий к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням производится в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.8. 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).

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

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

1.11. 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.

1.12. Заработная плата выплачивается работникам в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

1.13. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

2.1. Оклады работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н, в размере:

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	3200 рублей;
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	5000 рублей;
Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	5300 рублей;
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»	5700 рублей;

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

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений определяются ректором с учетом уровня квалификации и профессиональной подготовки указанных работников, объема, качества и характера выполняемой ими работы и включаются в трудовые договоры с ними.

2.3. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются Академией самостоятельно и вводятся в действие приказом ректора.

2.4. Работникам Академии устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, 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.

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.

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за квалификационную категорию определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

2.5. Работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу.

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 к окладу и его размерах принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Академии персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу максимальными размерами не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом ректора Академии на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть уменьшен приказом ректора Академии по следующим основаниям:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (за невыполнение или ненадлежащее выполнение установленной нормы труда);

- за невыполнение решений Ученого совета Академии, приказов ректора, распоряжений проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения вуза, изданных в пределах предоставленных им полномочий;

- за нарушение сроков исполнения приказов и поручений ректора Академии, подготовки справок, планов, отчетов и иной документации, сроки представления которой установлены локальными нормативными документами Академии, распоряжениями проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения вуза, в пределах предоставленных им полномочий;

- за нарушение требований дисциплины труда, установленных Правилами внутреннего распорядка Академии.

Конкретный размер уменьшения персонального повышающего коэффициента к окладу, а также период, на который устанавливается такое уменьшение, определяются приказом ректора на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения, за исключением случаев уменьшения персонального повышающего коэффициента к окладу работников Академии, находящихся в непосредственном подчинении ректора.

2.7. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу за квалификационную категорию и персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

2.8. Работникам Академии устанавливается стимулирующая надбавка к окладу за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению ректора Академии 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.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ – устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер стимулирующей надбавки за качество выполнения работ:

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

10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

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

2.9. Выплаты компенсационного характера преподавателям довузовской системы образования за классное руководство, а также председателям цикловых комиссий определяются в процентах к окладу:

Наименование выплат компенсационного характера	Размеры
1. За классное руководство	15 %
2. Председателю цикловой комиссии	15 %

2.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.11. Выплаты компенсационного характера к должностному окладу преподавателей учитываются при тарификации учебной нагрузки, которая утверждается дважды в год (на начало учебного и начало календарного года) в структурных подразделениях, реализующих программы среднего профессионального образования.

2.12. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего положения.

2.13. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 11 настоящего положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников высшего и дополнительного профессионального образования

3.1. Оклады работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПК¹, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н, в размере:

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала" 1 квалификационного уровня 2 квалификационного уровня 3 квалификационного уровня	5000 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений" 1 квалификационного уровня 2 квалификационного уровня 3 квалификационного уровня 4 квалификационного уровня 5 квалификационного уровня 6 квалификационного уровня	5350 рублей

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

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений определяются ректором с учетом уровня квалификации и профессиональной подготовки указанных работников, объема, качества и характера выполняемой ими работы и включаются в трудовые договоры с ними.

3.3. Работникам Академии из средств бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается следующим категориям работников Академии в размере:

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала"	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1 квалификационного уровня	–
2 квалификационного уровня	0,05
3 квалификационного уровня	0,10
Профессиональная квалификационная группа "Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений"	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1 квалификационного уровня	–
2 квалификационного уровня	0,10
3 квалификационного уровня	0,20
4 квалификационного уровня	0,35
5 квалификационного уровня	0,38
6 квалификационного уровня	0,40

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.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности у заместителей устанавливается в соответствии с квалификационным уровнем руководителей структурных подразделений.

3.5. Работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу.

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 к окладу и его размерах принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Академии персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом ректора Академии на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу максимальными размерами не ограничивается.

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.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть уменьшен приказом ректора Академии по следующим основаниям:

– за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (за невыполнение или ненадлежащее выполнение установленной нормы труда);

– за невыполнение решений Ученого совета Академии, приказов ректора, распоряжений проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения вуза, изданных в пределах предоставленных им полномочий;

– за нарушение сроков исполнения приказов и поручений ректора Академии, подготовки справок, планов, отчетов и иной документации, сроки представления которой установлены локальными нормативными документами Академии, распоряжениями проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения вуза, в пределах предоставленных им полномочий;

– за нарушение требований дисциплины труда, установленных Правилами внутреннего распорядка Академии.

Конкретный размер уменьшения персонального повышающего коэффициента к окладу, а также период, на который устанавливается такое уменьшение, определяются приказом ректора на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения, за исключением случаев уменьшения персонального повышающего коэффициента к окладу работников Академии, находящихся в непосредственном подчинении ректора.

3.7. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности и персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

3.8. В целях стимулирования оплаты труда работникам Академии из средств бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются:

стимулирующая надбавка за работу в должности доцента, профессора;

стимулирующая надбавка за наличие ученой степени;

стимулирующая надбавка за наличие почетного звания.

3.9. Научно-педагогическим работникам Академии устанавливаются надбавки за должность доцента и должность профессора в размерах, определенных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.10. Научно-педагогическим работникам Академии, занимающим должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками, устанавливаются надбавки с учетом профиля преподаваемых дисциплин:

3000 рублей за ученую степень кандидата наук;

7000 рублей за ученую степень доктора наук.

3.11. Работникам устанавливаются надбавки за присвоение почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности – «Народный» в размере 20% оклада, «Заслуженный» в размере 10% оклада.

3.12. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

3.13. Заработная плата работнику, относящемуся к категории профессорско-преподавательского состава (далее – ППС), выплачивается в полном объеме при условии выполнения им установленной нормы труда в пределах 36-часовой рабочей недели, в течение которого выполняются все виды учебно-методической, научно-

исследовательской и организационно-методической работы, предусмотренные индивидуальным планом работы преподавателя и трудовым договором с ним.

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

3.15. При необходимости исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, относящегося к категории ППС, совмещения работником должности ППС, привлечения к обеспечению образовательного процесса специалистов-практиков, не работающих в Академии по основному месту, а также в других случаях, требующих обеспечения бесперебойного осуществления основной деятельности вуза, выполнение работы (трудовых обязанностей) работником может осуществляться в соответствии с трудовым договором на условиях почасовой оплаты труда.

В соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» суммарная учебная нагрузка преподавателя, выполняемая на условиях почасовой оплаты труда, не должна превышать 300 часов в год.

Размеры почасовой оплаты труда за выполнение работниками соответствующих видов педагогической работы (видов учебной нагрузки) определяются Академией самостоятельно и вводятся в действие приказом ректора.

3.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего положения.

3.17. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 11 настоящего положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, работников печатных средств массовой информации, работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

4.1. Оклады работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н, в размере:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень	3100 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень 4 квалификационный уровень 5 квалификационный уровень	4350 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень 4 квалификационный уровень 5 квалификационный уровень	4950 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень	5650 рублей

3 квалификационный уровень

4.2. Оклады работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей работников печатных средств массовой информации к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н, в размере:

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня"	3100 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня" 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень	4350 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня" 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень 4 квалификационный уровень	4950 рублей
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня" 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень	5650 рублей

4.3. Оклады работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 № 242н, в размере:

Профессиональная квалификационная группа первого уровня	3100 рублей
Профессиональная квалификационная группа второго уровня 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень	4350 рублей
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень	4950 рублей
Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень	5650 рублей

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

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений определяются ректором с учетом уровня квалификации и профессиональной подготовки указанных работников, объема, качества и характера выполняемой ими работы и включаются в трудовые договоры с ними.

4.5. Работникам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Академии персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом ректора Академии на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу максимальными размерами не ограничивается.

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.

4.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть уменьшен приказом ректора Академии по следующим основаниям:

– за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (за невыполнение или ненадлежащее выполнение установленной нормы труда);

– за невыполнение решений Ученого совета Академии, приказов ректора, распоряжений проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения вуза, изданных в пределах предоставленных им полномочий;

– за нарушение сроков исполнения приказов и поручений ректора Академии, подготовки справок, планов, отчетов и иной документации, сроки представления которой установлены локальными нормативными документами Академии, распоряжениями проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения вуза, в пределах предоставленных им полномочий;

– за нарушение требований дисциплины труда, установленных Правилами внутреннего распорядка Академии.

Конкретный размер уменьшения персонального повышающего коэффициента к окладу, а также период, на который устанавливается такое уменьшение, определяются приказом ректора на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения, за исключением случаев уменьшения персонального повышающего коэффициента к окладу работников Академии, находящихся в непосредственном подчинении ректора.

4.7. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

4.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего положения.

4.9. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 11 настоящего положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

5.1. Оклады работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570, в размере:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3200 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	4350 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	5000 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	5100 рублей

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

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений определяются ректором с учетом уровня квалификации и профессиональной подготовки указанных работников, объема, качества и характера выполняемой ими работы и включаются в трудовые договоры с ними.

5.3. Работникам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Академии персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом ректора Академии на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу максимальными размерами не ограничивается.

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.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть уменьшен приказом ректора Академии по следующим основаниям:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (за невыполнение или ненадлежащее выполнение установленной нормы труда);

- за невыполнение решений Ученого совета Академии, приказов ректора, распоряжений проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения вуза, изданных в пределах предоставленных им полномочий;

- за нарушение сроков исполнения приказов и поручений ректора Академии, подготовки справок, планов, отчетов и иной документации, сроки представления которой установлены локальными нормативными документами Академии, распоряжениями проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения вуза, в пределах предоставленных им полномочий;

- за нарушение требований дисциплины труда, установленных Правилами внутреннего распорядка Академии.

Конкретный размер уменьшения персонального повышающего коэффициента к окладу, а также период, на который устанавливается такое уменьшение, определяются приказом ректора на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения, за исключением случаев уменьшения персонального повышающего коэффициента к окладу работников Академии, находящихся в непосредственном подчинении ректора.

5.5. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

5.6. В целях стимулирования оплаты труда работникам устанавливается стимулирующая надбавка за наличие почетного звания.

Работникам устанавливаются надбавки за присвоение почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности – «Народный» в размере 20% оклада, «Заслуженный» в размере 10% оклада.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

5.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего положения.

5.8. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 11 настоящего положения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок

6.1. Оклад работников сферы научных исследований и разработок установлен на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н, в размере:

Должности, отнесенные к ПКГ должностей научно-технических работников второго уровня	4350 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ должностей научно-технических работников третьего уровня	5000 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	5350 рублей

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

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений определяются ректором с учетом уровня квалификации и профессиональной подготовки указанных работников, объема, качества и характера выполняемой ими работы и включаются в трудовые договоры с ними.

6.3. Работникам устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается следующим категориям работников в размере:

По должностям научных работников	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Научный сотрудник	0.05
Старший научный сотрудник	0.15
Зедущий научный сотрудник	0.20
Главный научный сотрудник	0.35
По должностям руководителей структурных подразделений	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Начальник (руководитель) бригады (группы)	0.22
Заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение	0.25
Заведующий (начальник) структурного подразделения, ученый секретарь	0.30

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.

6.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности у заместителей устанавливается в соответствии с квалификационным уровнем руководителей структурных подразделений.

6.5. Работникам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Академии персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом ректора Академии на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу максимальными размерами не ограничивается.

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.

6.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть уменьшен приказом ректора Академии по следующим основаниям:

– за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (за невыполнение или ненадлежащее выполнение установленной нормы труда);

– за невыполнение решений Ученого совета Академии, приказов ректора, распоряжений проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения вуза, изданных в пределах предоставленных им полномочий;

– за нарушение сроков исполнения приказов и поручений ректора Академии, подготовки справок, планов, отчетов и иной документации, сроки представления которой установлены локальными нормативными документами Академии, распоряжениями проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения вуза, в пределах предоставленных им полномочий;

– за нарушение требований дисциплины труда, установленных Правилами внутреннего распорядка Академии.

Конкретный размер уменьшения персонального повышающего коэффициента к окладу, а также период, на который устанавливается такое уменьшение, определяются приказом ректора на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения, за исключением случаев уменьшения персонального повышающего коэффициента к окладу работников Академии, находящихся в непосредственном подчинении ректора.

6.7. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

6.8. В целях стимулирования оплаты труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливается стимулирующая надбавка за наличие ученой степени.

Работникам сферы научных исследований и разработок, занимающим должности ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками, устанавливаются надбавки:

3000 рублей за ученую степень кандидата наук;

7000 рублей за ученую степень доктора наук.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

6.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего положения.

6.10. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 11 настоящего положения.

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

7.1. Оклады работников устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в размере:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3750 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4350 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4700 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5000 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5150 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5300 рублей

7.2. Работникам Академии может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу.

7.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен 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 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Академии персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается приказом ректора Академии на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу максимальными размерами не ограничивается.

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.

7.4. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

7.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть уменьшен приказом ректора Академии по следующим основаниям:

– за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (за невыполнение или ненадлежащее выполнение установленной нормы труда);

– за невыполнение, нарушение сроков исполнения приказов ректора, распоряжений проректора, руководителя соответствующего структурного подразделения вуза, изданных в пределах предоставленных им полномочий;

– за нарушение требований дисциплины труда, установленных Правилами внутреннего распорядка Академии.

Конкретный размер уменьшения персонального повышающего коэффициента к окладу, а также период, на который устанавливается такое уменьшение, определяются приказом ректора на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения.

7.6. В целях стимулирования оплаты труда работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка к окладу за профессиональное мастерство.

Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу за профессиональное мастерство и ее размере принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами 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.

Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство устанавливается приказом ректора Академии на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер стимулирующей надбавки максимальными размерами не ограничивается.

Применение стимулирующей надбавки за профессиональное мастерство не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего положения.

7.8. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 11 настоящего положения.

8. Условия оплаты труда ректора академии, проректоров, главного бухгалтера

8.1. Оплата труда ректора Академии, проректоров, главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 и приказами Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 823, от 02.04.2008 № 158н и от 08.04.2008 № 167н.

Должностной оклад ректора Академии определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минкультуры России от 15.08.2008 г. № 41.

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

Конкретные размеры должностных окладов проректоров и главного бухгалтера определяются ректором Академии с учетом уровня квалификации и профессиональной подготовки указанных работников, объема, качества и характера выполняемой ими работы и включаются в трудовые договоры с ними.

8.2. С учетом условий ректору Академии, проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего положения.

8.3. Премирование – устанавливается ректору Академии с учетом результатов деятельности Академии (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет ассигнований федерального бюджета централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели.

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

8.4. Проректорам, главному бухгалтеру Академии устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 11 настоящего положения.

9. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

9.1. По решению ректора Академии на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, 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 Академии.

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

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

10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10.1. Оплата труда работников Академии, 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 № 822, работникам устанавливаются 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;
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

10.2. 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.

Решение о назначении или отмене работнику выплат в связи с занятостью на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда принимается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда организуется ректором Академии с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в порядке, установленном трудовым законодательством. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то ранее назначенная работнику выплата в связи с занятостью на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда подлежит отмене.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются при заключении трудовых договоров с соответствующими лицами и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

10.5. 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.

10.6. 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.

10.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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 среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

10.8. 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.

10.9. 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.

10.10. К заработной плате работников применяется районный коэффициент.

11. Порядок и условия премирования работников

11.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Академии в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818, установлены премии:

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

Премирование осуществляется по решению ректора Академии 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:

- проректоров, главного бухгалтера, и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Академии, и иных работников, подчиненных проректору – по представлению проректора Академии;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Академии – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Академии.

Право на получение премиальных выплат имеют все работники, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

11.2. 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;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 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), 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.

11.3. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам одновременно в размере 5 окладов (должностных окладов) при наличии финансовых средств Академии 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.

11.4. 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 и срочных работ не ограничена.

11.5. 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 учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Академии среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, ректор Академии 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 Академии 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 Академии о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

12.2. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению ректора академии, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений», а в учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования – не более чем оклад по должности «профессор».

13. Штатное расписание

13.1. Штатное расписание Академии является локальным нормативным документом, устанавливающим основания для заключения трудовых договоров о выполнении работы по конкретным должностям или профессиям и обеспечивающим финансовое планирование расходов Академии на оплату труда работников.

13.2. Штатное расписание Академии утверждается ректором и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих в Академии по категориям профессорско-преподавательского, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, научного персонала, прочего обслуживающего персонала, рабочих.

13.3. Численный состав работников Академии должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

13.4. Штатное расписание Академии по категориям персонала составляется по всем структурным подразделениям Академии.

13.5. Штатное расписание в части должностей ППС формируется в соответствии со структурой Академии в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом нормы труда, приходящейся на одну штатную должность (ставку) ППС.

13.6. Штатное расписание в части должностей служащих (за исключением должностей ППС) и профессий рабочих формируется в соответствии со структурой Академии в зависимости от кадровых потребностей подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктуры, количества обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, сложившейся системы администрирования.

13.7. Штатное расписание Академии утверждается ректором Академии ежегодно на календарный год.

13.8. Штатное расписание Академии может корректироваться в течение текущего года на основании приказами ректора Академии.

14. Заключительные и переходные положения

14.1. Положение об оплате труда принимается Ученым советом с учетом мнения представительного органа работников Академии и утверждается ректором Академии.

14.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение, новая редакция Положения принимаются Ученым советом с учетом мнения представительного органа работников Академии и утверждаются ректором Академии.

14.3. В соответствии с пунктом 11 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, объем средств на оплату труда, выделяемых Академии в виде ассигнований федерального бюджета и направляемых на выплаты стимулирующего характера, начиная с 1 января 2010 года должен составлять не менее 30 процентов от средств на оплату труда, выделенных Академии в виде ассигнований федерального бюджета.

14.4. Настоящее Положение не распространяется на отношения по выплате гражданам (как являющимся работниками Академии, так и не относящимся к таковым) вознаграждений за выполнение работ, оказание услуг (в том числе преподавательских услуг) по договорам гражданско-правового характера.

Всего приложено _____ листов

№ _____ от _____ г. _____ лист

Ректор ФГОУ ВПО «Томский государственный академия культуры и искусства» _____

_____ Е.Б. Заболотных

