

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ИСКУССТВ»
(ФГБОУ ВПО ДВГАИ)**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВПО ДВГАИ



А.М.Чугунов

от "30" сентября 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников академии
(в новой редакции от 30.09.2013 г.)**

ПРИНЯТО

Решением Учёного Совета
ФГБОУ ВПО ДВГАИ

от "30" сентября 2013 г.

Протокол № 1

Владивосток 2013 года

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5.08.2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Настоящее Положение об оплате труда является локальным нормативным актом, действующим в пределах академии. Оно определяет систему, формы, условия и порядок оплаты труда и материального стимулирования работников академии, состоящих с ней в трудовых отношениях.

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников академии за счёт средств федерального бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством РФ;
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников академии;
- наименование условий и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления.

Условия оплаты труда включаются в трудовой договор.

1.3. Заработная плата работников академии (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. 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.

1.5. Нормативная база.

Настоящее положение разработано в соответствии с требованиями:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (Правительство РФ №583);
- приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказа Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- приказа Минздравсоцразвития РФ от 5.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказа Минздравсоцразвития РФ от 5.05.2008 №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- приказа Минздравсоцразвития 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»;

- трудового кодекса Российской Федерации;
- типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утверждённым постановлением Правительства РФ от 14.02.2008 №71;
- приказа Министерства культуры РФ от 15.08.2008 №812 «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»;
- приказа Министерства культуры РФ от 28.08.2008 г. №64 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений образования, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации»;
- устава ФГБОУ ВПО Дальневосточная государственная академия искусств;
- коллективного договора.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников академии включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников академии устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций профсоюзной организации.

2.1.3. Фонд оплаты труда в академии формируется за счет средств:

- федерального бюджета;
- бюджетов других уровней;
- внебюджетных средств, формируемых за счет доходов, полученных от выполнения хозяйственных договоров, оказания платных образовательных услуг, грантов, доходов, полученных от иной, приносящей доход, деятельности, средств, поступающих от сдачи в аренду федерального имущества.

2.1.4. Академия самостоятельно в пределах имеющихся у неё средств на оплату труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются приказом ректора по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) с учетом:

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- сложности и объёма выполняемых работ;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), установленной для каждой категории работников федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами РФ.

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (кроме профессорско-преподавательского состава) устанавливаются путём умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня ПКГ (см. Приложение №1).

Размер оплаты труда работникам, работающим по сменам, рассчитывается исходя, из установленного оклада и фактически отработанного времени, на основании табеля по учету рабочего времени с применением среднегодовой нормы часов.

Ректор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание академии по квалификационным группам ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям академии.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путём умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, может быть установлен персональный повышающий коэффициент (см. Приложение №2). Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышавшие коэффициенты к окладам устанавливаются приказом Ректора на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. В академии применяются следующие виды компенсационных выплат:

- за совмещение должностей;
- за работу на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными условиями труда;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу в южных районах Дальнего Востока;
- районный коэффициент.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным группам ПКГ в процентах к окладам.

2.2.3. Выплаты районного коэффициента и коэффициента за работу в южных районах Дальнего Востока устанавливаются к заработной плате работников академии.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2.3.2. В академии устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы в академии;
- премиальные выплаты по итогам работы и достижение высоких показателей в работе;
- персональный повышающий коэффициент (см. Приложение № 2).

2.3.3. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.4. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

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

2.4.2. Должностной оклад ректора, определяемый трудовым договором с Министерством культуры РФ, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате профессорско-преподавательского состава и составляет до 8 размеров указанной средней заработной платы.

Премирование ректора осуществляется с учетом результатов деятельности академии в соответствии с целевыми показателями эффективности работы, установленными Министерством культуры РФ, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных на эти цели Министерством культуры РФ.

Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты устанавливаются Министерством культуры РФ в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора.

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

3. Штатное расписание сотрудников

3.1. Штатное расписание утверждается на календарный год ректором в пределах фонда оплаты труда. Изменения в штатное расписание вносятся приказом ректора в установленном порядке.

3.2. Штатное расписание включает в себя все должности сотрудников академии.

3.3. В академии предусматриваются должности научно-педагогического, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, инженерно-технического, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям академии в соответствии с уставом.

Численный состав работников академии определяется гарантированным выполнением функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3.4. Особенности формирования штатного расписания.

3.4.1. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в зависимости от объемов годовой учебной педагогической нагрузки с учетом норматива времени и установленного Министерством культуры РФ соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

3.4.2. Штатное расписание учебно-вспомогательного персонала формируется в зависимости от численности обучающихся студентов.

3.4.3. Штатное расписание библиотеки, фонотеки формируется в зависимости от объема учебного фонда и численности обслуживаемых пользователей.

3.4.4. Штатное расписание других подразделений формируется в соответствии с их функциями, объемами выполняемых работ, площадей, сооружений, оборудования и т.д.

4. Особенности оплаты труда

4.1. Профессорско-преподавательский состав

4.1.1. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, заведующего кафедрой, декана факультета.

4.1.2. К окладу заработной платы профессорско-преподавательского состава устанавливаются повышающие коэффициенты соответственно занимаемой должности (см. Приложение № 1). Повышающий коэффициент соответственно занимаемой должности не образует нового оклада.

4.1.3. Почасовая оплата труда применяется за выполнение педагогической работы (в том числе из числа сотрудников академии). Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ректором.

4.1.4. Преподавателям устанавливаются стимулирующие выплаты за ученую степень (кандидата наук, доктора наук), за учёное звание (профессор, доцент), за почётное звание (см. Приложение № 1). Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почётного звания устанавливаются по одному из имеющихся оснований.

4.1.5. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.2. Инженерно-технический, административно-хозяйственный, производственный, учебно-вспомогательный и прочий персонал.

4.2.1. Размеры ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.2.2. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в академии применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

4.3. Административно-управленческий персонал

4.3.1. Должностной оклад устанавливается приказом ректора согласно штатному расписанию на основе отнесения занимаемых сотрудниками должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.3.2. С учётом квалификации, уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в качестве стимулирующей выплаты ректором может быть установлен руководителям подразделений повышающий коэффициент:

- по должности;
- к окладу по структурному подразделению.

5. Заключительные положения

5.1. По решению Ученого совета ректор имеет право вносить изменения в настоящее Положение.

5.2. При отсутствии (недостаточности) средств на счете академии на оплату труда из федерального бюджета и иных источников финансирования по решению Ученого Совета приказом ректора все стимулирующие выплаты могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определённый срок.

Порядок и условия оплаты труда

Настоящее приложение определяет размеры окладов работников академии, повышающие коэффициенты к окладам, размеры и условия назначения компенсационных и стимулирующих выплат.

I. Оклады, повышающие коэффициенты компенсационные надбавки

1.1. Установить оклады профессиональной квалификационной группе: «Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений»

Квалификационные уровни	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (МРО) в рублях
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель		6533
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель		6858
	Старший преподаватель (с ученой степенью кандидата наук)		10023
3 квалификационный уровень	Доцент		9084
	Доцент (с ученой степенью кандидата наук)		12248
	Доцент (с ученой степенью доктора наук)		16468
4 квалификационный уровень	Профессор		10360
	Профессор (с ученой степенью кандидата наук)		13525
	Профессор (с ученой степенью кандидата наук)		13794
	Профессор (с ученой степенью доктора наук)		17745
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой (старший преподаватель)		8572
	Заведующий кафедрой (с ученым званием доцент)	Начальник отдела кадров и спец. работы, начальник учебного отдела	10677

	Заведующий кафедрой (с ученым званием профессор)		11953
	Заведующий кафедрой (с ученой степенью кандидата наук и ученым званием доцент)		13842
	Заведующий кафедрой (с ученой степенью доктора наук и с ученым званием профессор)		19338
6 квалификационный уровень	Декан (с ученым званием доцент)		10998
	Декан (с ученым званием профессор)		12428
	Декан (с ученым званием профессор)		13873

1.2. Установить оклады профессиональной квалификационной группе: «Должности руководителей структурных подразделений»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (МРО) в рублях
1	2	3
1 квалификационный уровень	помощник ректора; заведующий мастерской клавишных инструментов; начальник отдела технических средств обучения.	6786
2 квалификационный уровень	Заведующий студенческим общежитием	6786
3 квалификационный уровень	Заведующий музыкальным колледжем	6786
4 квалификационный уровень	Начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового)	6786
5 квалификационный уровень	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	6786
6 квалификационный уровень	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения	6786

1.3. Установить оклады по профессиональным квалификационным группам:
 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (МРО) в рублях
1	2	3
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе, учебный мастер, концертмейстер	6342
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории, старший диспетчер факультета, учебный мастер II категории, концертмейстер II категории	6342
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории	6342

2. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности профессиональной квалификационной группы: «Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала» и «Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений»:

по должностям, предусматривающим категорирование	
1 категория	0,10
II категория	0,05
по должностям работников профессорско-преподавательского состава	
старший преподаватель	0,06
доцент, имеющий ученое звание	0,12
профессор, имеющий ученое звание	0,18

3. Работникам из числа профессорско-преподавательского состава устанавливаются надбавки за присвоение почетного звания - «Народный» - до 20%, «Заслуженный» - до 10% оклада соответственно.

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

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

5. 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. Установить коэффициенты образующие оклады для квалификационных уровней профессиональных групп: «Общепромышленные должности служащих ...» всех уровней:

2 квалификационный уровень – 0,03;

3 квалификационный уровень – 0,06;

4 квалификационный уровень – 0,09;

5 квалификационный уровень – 0,12.

7. Установить оклады профессиональной квалификационной группе: «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (МРО) в рублях
1 квалификационный уровень	Агент по снабжению; архивариус; паспортист; секретарь-машинистка; машинистка 1 категории; инспектор оркестра; инспектор фонда.	3932
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4050

Профессиональная квалификационная группа «общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (МРО) в рублях
1 квалификационный уровень	Костюмер; администратор концертного зала; администратор информационного центра; редактор; техник;	5518
2 квалификационный уровень	Заведующий редакционно-издательского отдела; заведующий канцелярией; заведующий складом.	5683
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Заведующий фонотекой; начальник хозяйственного отдела.	5849
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны.	6014
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	

5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	6180
----------------------------	---	------

Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (МРО) в рублях
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-кассир; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по гражданской обороне и ЧС; инженер по ремонту аппаратуры; инженер-энергетик; инженер по капитальному ремонту; инженер по содержанию зданий; специалист по кадрам; специалист по воинскому учету; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт.	6278
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: бухгалтер по расчетам с персоналом 2 категории; бухгалтер по учету товарно-материальных ценностей 2 категории; бухгалтер-финансист 2 категории.	6467
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6655
4 квалификационный уровень	Ведущий экономист бухгалтерско-налогового учета; ведущий инженер; заместитель начальника отдела кадров и спец. работы.	6843
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	8756

Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (МРО) в рублях
1 квалификационный уровень	Начальник ремонтно-эксплуатационного отдела.	7167
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик)	7382
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7597

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	контролер билетов.	4059
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	заведующий костюмерной.	5518
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	ведущий библиотекарь; библиотекарь; библиотекарь 1 категории; библиотекарь 2 категории; библиограф; библиограф 1 категории; методист библиотеки; редактор библиотеки; звукооператор	6342
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	заведующий художественно-постановочной частью; заведующий библиотекой, заведующий отделом (сектором) библиотеки	7230

Профессиональная квалификационная группа: «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий.	3805
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: дежурный по выдаче ключей; кастелянша; кладовщик; оператор копировальных и множительных машин; вахтер учебного корпуса уборщик служебных помещений (санузлов); рабочий по комплексному ремонту и содержанию зданий.	4186

	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: рабочий по комплексному ремонту и содержанию зданий (3 разряд)	4757
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: рабочий по комплексному ремонту и содержанию зданий (4 разряд)	5518
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: водитель автомобиля 1 класса; слесарь по ремонту автомобилей (5 разряд); электромонтер (5 разряд)	5962
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: столяр (6 разряд); штукатур-маляр (6 разряд).	6342
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: слесарь-сантехник (8 разряд); слесарь-ремонтник (8 разряд).	6722
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	

Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"

	осветитель; реквизитор; установщик декораций	3805
--	--	------

Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"

1 квалификационный уровень	фонотекарь; видеотекарь; (3 разряд)	4757
	оператор видеозаписи 3 - 5 разрядов ЕТКС;	5962
	настройщик пианино и роялей 8 разрядов ЕТКС.	6722
2 квалификационный уровень		
3 квалификационный уровень	осветитель; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС.	6722
4 квалификационный уровень	профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.	

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

8.2. 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, минимальный размер - 4% от оклада.

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

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

Федерации.

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

8.5. 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 объема дополнительной работы.

8.6. 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 объема дополнительной работы.

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

Размер доплаты - 35% 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.

8.8. 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.

8.9. 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.

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

- районные коэффициенты, в размере – 20%;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в южных районах Дальнего Востока, в размере до 30%, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Порядок и условия определения персонального повышающего коэффициента

1. Настоящее приложение определяет условия, критерии и ориентировочные размеры выплат персонального повышающего коэффициента к окладу, который может быть установлен работнику академии с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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, за исключением районного коэффициента и дальневосточной надбавки, начисляемых к заработной плате.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается ректором академии персонально в отношении конкретного работника по представлению руководителя структурного подразделения, в подчинении которого находится работник, а также декана или проректора, в подчинении которого находится руководитель структурного подразделения.

2. Персональный повышающий коэффициент устанавливается по следующим основаниям:

Должность	Критерии	Размер
декан музыкального факультета	как руководителю структурного подразделения, в подчинении которого 2/3 контингента студентов академии, 3/4 профессорско-преподавательского состава и 2/3 кафедр – 10 (десять), из которых 9 (девять) выпускающих	до 0,5 базового оклада
заведующие выпускающими кафедрами	в зависимости от численности студентов, аспирантов, преподавателей, наличия творческих коллективов	до 0,2 базового оклада
руководители творческих коллективов (симфонического оркестра, оркестра народных инструментов, академического хора)	за руководство творческим коллективом	до 0,3 базового оклада
руководители курсов на театральном и художественном факультетах	за руководство курсом	до 0,2 базового оклада
преподаватели	членам Союза художников РФ	до 0,1 базового оклада

3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается приказом ректора сроком до одного календарного года по следующим основаниям:

Должность	Критерии	Размер
преподавателям за высокий уровень профессионального и педагогического мастерства	за стабильно–качественный уровень обучения	до 0,5 базового оклада
	за подготовку призеров, лауреатов, дипломантов олимпиад, конкурсов, выставок, фестивалей	
	за участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях)	
	за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж академии	
	за высокий уровень исполнительской дисциплины	
	за достижение высоких результатов в воспитательной работе, за работу куратора	
	за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности	
	за активное участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ	
	за активное участие в подготовке материалов по лицензированию и аккредитации	
	за активное участие в научных публикациях	
	за активное участие в выставках, концертах	
	за научное руководство аспирантами и соискателями	
другие работники, служащие руководители структурных подразделений за качество, интенсивность, высокие результаты	за выполнение важных и особо важных работ	до 3,0 базового оклада
	за сложность и напряженность работы	
	за высокий профессионализм и качество выполняемой работы	
	за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнедеятельности академии	
	за повышенную интенсивность труда при особом режиме работы	

Положение

о премировании, выплате вознаграждения по итогам работы за год и об оказании материальной помощи работникам Дальневосточной государственной академии искусств.

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение вводится в соответствии с Уставом ДВГАИ, действующим Законодательством, Законом РФ «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2013 г., Законом РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» № 125-ФЗ от 22.08.1996г. и на основании «Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования РФ» от 26.06.1993г. № 597, Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а так же 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» и в целях усиления социальной защищенности и материальной заинтересованности работников ДВГАИ за своевременное и качественное выполнение работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы.

1.2 Под действие настоящего Положения подпадают все работники ДВГАИ, за исключениями, устанавливаемыми настоящим Положением.

1.3 Премирование, выплата вознаграждения по итогам работы за год и оказания материальной помощи работникам ДВГАИ осуществляется за счет экономии средств фонда оплаты труда, бюджетного финансирования, средств поступающих от сдачи в аренду федерального имущества и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

II. Премирование за основные результаты деятельности.

2.1 В целях поощрения за выполненную работу работникам (кроме работающих на условиях почасовой оплаты труда) академии могут быть установлены премии:

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

Премирование осуществляется по решению ректората в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников академии, средств от иной приносящей доход деятельности, средств, поступающих от сдачи в аренду федерального имущества, направленных на оплату труда работников:

- проректоров, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных проректорам или деканам - по представлению проректоров или деканов;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях академии - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.2 Премирование работников ДВГАИ за основные результаты деятельности максимальными размерами не ограничены.

2.3 Конкретными показателями профессионального мастерства и результативности работы, наличие которых служит обязательным условием для назначения премии, являются:

успешное и добросовестное исполнением 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 академии;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности академии;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий; отсутствие должностных взысканий;

применение новых методов работы по своей специальности; высокий уровень профессионального мастерства; освоение смежных профессий; соблюдение трудовой дисциплины;

своевременное и надлежащее выполнение распоряжений администрации в пределах своих функциональных обязанностей.

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.

2.4 Дополнительными показателями, являющимися основанием для увеличения размера премии являются:

- повышение квалификации;

- активное участие в выполнении организационных или подготовительных работ в проведении конкурсов, фестивалей, конференций, творческих акций;

- выполнение работ или должностных обязанностей с проявлением разумной инициативы.

2.5 Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения, согласованный с ректоратом, где указывается конкретный размер премии, назначенный каждому работнику с учетом качества его работы, личного вклада в общие результаты труда.

2.6 Показатели и условия премирования руководителя учреждения устанавливаются вышестоящей организацией.

2.7 Представления на отдельных работников для назначения премии в соответствии п.2.3., 2.4. подаются на имя ректора руководителями подразделений.

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

2.8 Премия за качество выполненных работ максимальными размерами не ограничивается 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.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

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

3.0 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 академии;

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 выполнения особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

3.2 Работникам, которые не отработали полный рабочий период, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

III. Вознаграждение по итогам работы за год.

3.1 Вознаграждение по итогам работы за год максимальными размерами не ограничивается.

3.2 Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда и продолжительности работы в учреждении.

3.3 Конкретные показатели оценки профессионального мастерства устанавливаются п.2.2, 2.4 настоящего Положения.

3.4 Вознаграждение по итогам работы за год выплачивается всем работникам (кроме работающих на условиях по часовой оплате труда). Работники, проработавшие календарный год, но уволившиеся до момента выплаты вознаграждения, не имеют право на его получение.

3.5 В полном размере вознаграждение выплачивается работникам, проработавшим полный календарный год.

3.6 По согласованию с ректором размер вознаграждения может быть увеличен или уменьшен в зависимости от личных результатов труда работников.

3.7 Выплата вознаграждения по итогам работы за год производится по истечении финансового года на основании приказа ректора, согласованного с ректоратом с указанием конкретных размеров вознаграждения каждому работнику с учетом качества работы и личного вклада в общие результаты труда.

3.8 Работникам, которые не отработали полный рабочий период, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

IV. Материальная помощь.

4.1 В связи с ростом цен и в целях материальной поддержки сотрудников, материальная помощь также может быть выплачена всем штатным работникам вуза (без их заявления) из фонда оплаты труда при наличии экономии фонда за квартал или в целом за год. Размер такой материальной помощи определяется ректоратом в зависимости от размера экономии по фонду оплаты труда. В полном размере материальная помощь выплачивается всем работникам, проработавшим полный календарный год. Работникам, которые не отработали полный календарный год, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь может быть выделена за счет средств фонда экономии оплаты труда в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения;
- в связи с продолжительной болезнью и необходимостью длительного лечения;
- стихийного бедствия;
- пожара;
- многодетным и малообеспеченным семьям; в связи с бракосочетанием;

- в связи с кончиной близких родственников: мужа, жены, матери, отца, родителей супругов, брата, сестры, детей.

Примечание: многодетной считается семья с тремя и более детьми. Малообеспеченной является семья, где совокупный доход на одного члена семьи меньше минимальной оплаты труда на момент обращения за помощью.

Материальная помощь оказывается работнику на основании его заявления с указанием причины обращения.

Указанная материальная помощь может быть выделена как из бюджетных, так и из внебюджетных средств, а так же из поступающих средств от сдачи в аренду федерального имущества при наличии экономии.

4.2 Материальная помощь не выплачивается:

- лицам, увольняющимся в расчетный период;
- совместителям и лицам, работающим с почасовой оплатой труда;
- нарушителям трудовой дисциплины.

По решению ректората на основании личного заявления работника материальная помощь может быть назначена при возникновении иных уважительных причин.

4.3 Материальная помощь оказывается в следующем размере:

- к юбилею - 5000 рублей;
- смерть близкого родственника - размер оклада;
- семье работника академии в связи с его смертью - 10000 рублей;
- в других случаях - по усмотрению руководителя.

V. Порядок и условия аннулирования премий, вознаграждений по итогам года.

5.1 Аннулирование премий, вознаграждения по итогам года происходит в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения основных показателей, установленных настоящим Положением. Конкретный размер премии, вознаграждения определяет ректор по согласованию с ректоратом.

5.2 Премия или вознаграждение работнику может быть аннулирован, полностью или частично по следующим основаниям:

прогул или появление на работе в нетрезвом состоянии; неисполнение надлежащим образом своих должностных обязанностей; несвоевременное предоставление первичной учетной документации; неисполнение надлежащим образом указаний и распоряжений руководителя; единичное, грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Примечание: по этим же основаниям может быть отказано в оказании материальной помощи.

5.3 Решение о аннулировании премий, вознаграждений работнику оформляется приказом с указанием конкретных причин и размера аннулирования. Факт нарушения, являющийся основанием к аннулированию премий, вознаграждений должен быть зафиксирован документально.

Споры по вопросам премирования и выплаты вознаграждения решаются в порядке установленном Законодательством Российской Федерации.

Порядок начисления и выплаты надбавок за стаж работы (выслугу лет) работникам ФГБОУ ВПО ДВГАИ

1. Общие положения

1.1. В соответствии с частью 1 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, настоящее приложение определяет порядок и условия установления процентных надбавок к должностному окладу за стаж работы в академии.

1.2. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- 4 процента - от 5-ти до 10-ти календарных лет;
- 8 процентов - от 10-ти до 20-ти календарных лет;
- 12 процентов - от 20-ти до 30-ти календарных лет;
- 16 процентов - свыше 30-ти календарных лет.

1.3. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу по основной должности без учета доплат и надбавок, и выплачивается ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

Надбавка за стаж работы в академии учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.4. Надбавка за стаж работы в академии выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

2. Порядок исчисления стажа работы в академии, дающего право на получение надбавок

2.1. При начислении надбавок за стаж работы в академии, работникам дающие право на их получение, определяется по продолжительности всех периодов работы в академии.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок, включается время отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет.

2.2. Надбавка за стаж работы выплачивается работникам академии.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на выплату надбавок, и выплата надбавок

3.1. Стаж работы для установления надбавок определяется специально назначенной комиссией, в состав которой входят представители администрации.

3.2. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

3.3. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть представлены другие документы, подтверждающие трудовой стаж работы в академии. Таким документом может быть справка с места работы, свидетельские показания о совместной работе, заверенные нотариально.

3.4. Исчисление и выплата надбавок производится на основании приказа ректора.

3.5. Назначение или изменение размера надбавок за стаж работы в академии оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за стаж работы

4.1. Ответственность за своевременное назначение размера надбавок за стаж работы в академии возлагается на ректора.

4.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавок за стаж работы в академии рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 21 листов



А.М. Чугунов

