Российская Федерация
Министерство культуры Челябинской области
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный институт искусств имени П.И. Чайковского»
ГБОУ ВО «ЮУрГИИ им. П.И. Чайковского»

Мотивированное мнение профсоюзного комитета в письменной форме
Протокол № 1
от « 13 » сентября 20 18 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
_____ Е.Р. Сизова
« 13 » сентября 20 18 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный институт искусств имени П.И. Чайковского».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный институт искусств имени П.И. Чайковского» (далее – институт), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. №275-П (с изменениями и дополнениями внесенными постановлениями Правительства Челябинской области) «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 №100-П (с изменениями и дополнениями внесенными Постановлениями Правительства Челябинской области) «Об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области», другими нормативными правовыми актами, а также локальными актами института, регулирующими условия оплаты труда.

1.2. Положение включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

2) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда ректора, проректоров по направлениям деятельности института, главного бухгалтера;

4) прочие выплаты.

1.3. Средства, направляемые на оплату труда работников института, формируются исходя из объемов субсидий областного бюджета, а также объема поступлений от приносящей доход деятельности института в соответствующем финансовом году и иных поступлений.

1.4. Системы оплаты труда работников института устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) настоящего Положения;

8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

9) мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

1.5. Заработная плата работников института (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам института до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются - ПКГ) согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Минимальный размер оклада устанавливается в соответствии с действующей редакцией Постановления Правительства Челябинской области от 17.08.2010 №100-П «Об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области».

2.2. Оклад (должностной оклад) работников каждого квалификационного уровня соответствующей ПКГ устанавливается с применением повышающего коэффициента на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание института, соответствующих уставным целям института.

2.3. Основному персоналу института настоящим положением об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом мнения Профсоюзного комитета и в соответствии с приказом ректора в отношении педагогических работников относящихся к профессорско-преподавательскому составу и педагогических работников (преподавателей), реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе программы среднего профессионального образования в области искусств, интегрированные с образовательными программами основного общего и среднего общего образования, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в институте, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Максимально возможный размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работникам института.

2.4. В должностные оклады (ставки заработной платы) научно-педагогических работников, занятых в реализации программ высшего образования, включаются надбавки за ученые степени и по должностям

доцента и профессора, установленные Правительством Челябинской области до 1 сентября 2013 года.

2.5. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры Челябинской области, устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и с учетом учебной нагрузки (объема преподавательской работы на штатную должность) для лиц из числа профессорско-преподавательского состава, устанавливаемой образовательной организацией согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.6. Должностные оклады (ставки заработной платы), включающие надбавки за ученые степени, устанавливаются научно-педагогическим работникам, имеющим ученую степень, при условии обязательного наличия данной ученой степени в квалификационных требованиях по занимаемой должности.

2.7. При применении почасовой оплаты труда работников образования размер оплаты за один час определяется путем деления должностного оклада (месячной ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов, установленное для занимаемой должности.

Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению работы по осуществлению консультирования и руководства аспирантами и ассистентами-стажерами в Институте, производится на основании приказа ректора путем умножения стоимости 1 педагогического (концертмейстерского) часа на фактическое количество отработанных педагогических (концертмейстерских) часов за месяц. При этом стоимость 1 педагогического (концертмейстерского) часа не должна превышать стоимость 1 педагогического (концертмейстерского) часа, рассчитанную с применением коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, указанных в приложении 2 к настоящему Положению.

Ставки почасовой оплаты труда, определенные с применением коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, указанных в приложении 2 к

настоящему Положению, применяются при оплате педагогической работы в объеме не более 300 часов в год.

Работа на условиях почасовой оплаты труда не требует заключения (оформления) трудового договора и определяется с применением коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, указанных в приложении 2 к настоящему Положению, не допускает одновременного применения раздела 4 настоящего Положения и осуществляется в пределах, имеющихся в распоряжении учреждения финансовых средств.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3. и 4. настоящего Положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентах к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим ПКГ, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Оплата труда работников института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Рабочие места с вредными и (или) опасными условиями труда определяются на основании проводимой Специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника института, включая надбавки и доплаты.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания (увеличение объема работы) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника.

Под расширением зон обслуживания (увеличением объема работы) преподавателей также понимается включение в проводимые ими групповые занятия, наряду с обучающимися за счет бюджетных средств, обучающихся, принятых в Институт на платной основе. Размер такой доплаты преподавателям за увеличение объема работы определяется путем умножения стоимости 1 часа педагогической работы (рассчитывается как отношение размера тарифной ставки (должностного оклада) к норме часов за ставку заработной платы) на количество отработанных педагогических часов и на процент платных

студентов в группе, который рассчитывается как отношение количества платных студентов к общему числу обучающихся в группе.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата работникам, в выходные и не рабочие праздничные дни производится в размере двойного среднедневного заработка, рассчитанного с учетом всех стимулирующих и компенсационных выплат. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы - не менее полуторного размера, за последующие часы не менее, чем в двойном размере, по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) 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 составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время работника.

3.7. Размер и условия выплаты компенсационного характера за совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором определяются:

– научно-педагогическим работникам – из установленного размера должностного оклада (ставки заработной платы) пропорционально фактически определенному объему дополнительной научно-педагогической работы;

– педагогическим работникам – из установленного размера должностного оклада (ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию пропорционально фактически определенному объему дополнительной учебной (преподавательской) работы;

– административно-управленческому, учебно-вспомогательному, административно-хозяйственному персоналу – в пределах установленного размера должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом надбавки стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за полностью отработанный месяц. Конкретный размер доплаты зависит от определенного содержания, объема и времени фактического исполнения дополнительной работы и может устанавливаться в процентах или в абсолютной величине.

3.8. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждения.

4.2. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

4.3. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

2) выплаты за выслугу лет;

3) надбавка молодым специалистам;

4) выплаты за особенности деятельности педагогических работников.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с результатами оценки на основе показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников, по решению ректора в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению ректора в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников института в процентном отношении от оклада (должностного оклада) работников или в абсолютном размере.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде стимулирующей надбавки за эффективность профессиональной деятельности (для педагогических работников) и в виде стимулирующей надбавки за интенсивность (для всех остальных работников).

Размер стимулирующей надбавки за эффективность профессиональной деятельности зависит от интенсивности труда, высоких результатов, перевыполнения отраслевых норм нагрузки, от участия в реализации областных и ведомственных целевых программ и других показателей.

Конкретный размер надбавки для каждого работника определяется на основания Положения о стимулирующих выплатах на основе показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный институт искусств имени П.И. Чайковского».

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей на основании локального акта.

4.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

– инициативу,

– творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

– участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премиальные выплаты работникам института производятся из экономии фонда оплаты труда по решению ректора на основании локального акта.

4.9. Выплаты, учитывающие особенности выполняемой работы по направлениям учебной; учебно-методической; художественно-творческой; воспитательной, внеурочной; научно-исследовательской, научно-методической деятельности института, научно-педагогическим работникам и педагогическим работникам, устанавливаются в виде:

1) выплаты за заведование отделениями, предметно-цикловыми комиссиями, руководство учебными и творческими коллективами, классное руководство, проверку письменных работ по дисциплинам общего образования, концертную работу с учебными и творческими коллективами и солистами. Конкретный размер выплаты определяется на основании «Положения о порядке расчета стимулирующих выплат, учитывающих особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников за заведование отделениями, предметно-цикловыми комиссиями (ПЦК), руководство учебными и творческими коллективами, классное руководство, проверку письменных работ по дисциплинам общего образования, концертную работу с учебными и творческими коллективами и солистами в государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования
«Южно-Уральский государственный институт искусств имени П.И. Чайковского».

2) выплаты за кураторство. Конкретный размер выплаты определяется на основании «Положения о балльно-рейтинговой системе оценки воспитательной деятельности кураторов учебных групп в Южно-Уральском государственном институте искусств имени П.И. Чайковского.

3) выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации.

Размер выплаты составляет 5 процентов от оклада (должностного оклада) работника;

4) выплаты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования, в том числе программы среднего профессионального образования в области искусств, интегрированные с образовательными программами основного общего и среднего общего образования, в следующих размерах:

– первая категория – 10 процентов от оклада (должностного оклада);

– высшая категория – 15 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты за квалификационную категорию по должностям, по которым оклад (должностной оклад), ставка заработной платы установлены в соответствии с ПКГ с учетом внутридолжностного категорирования, не устанавливаются.

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке);

4.10. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам института, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, за исключением научно-педагогических работников ВО, в следующих размерах:

– 20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук;

– 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук.

Выплаты за ученые степени административным работникам, занимающим должности руководителей, устанавливаются только в том случае, если за ними закреплены часы преподавательской работы.

4.11. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

– 20 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «народный»;

– 10 процентов от оклада (должностного оклада) за почетное звание «заслуженный».

4.12. Выплаты за выслугу лет устанавливаются по основному месту работы и должности.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается время по последнему месту работы в институте.

Размеры выплат (кроме библиотечных работников) составляют:

– при стаже от 3 до 5 лет – 5 процентов оклада (должностного оклада);

– при стаже от 5 до 10 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);

– при стаже от 10 до 15 лет – 15 процентов оклада (должностного оклада);

– при стаже свыше 15 лет – 20 процентов оклада (должностного оклада).

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам выплаты за выслугу лет устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Для библиотечных работников размеры выплат определяются Законом Челябинской области от 30.11.2004 г. № 324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области» и составляют:

– ежегодная выплата лечебного пособия в размере одного должностного оклада;

– ежемесячная надбавки к должностному окладу за выслугу лет:

– при стаже работы от 1 года до 10 лет - 20 процентов,

– от 10 лет и выше – 30 процентов.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается время работы в библиотеках Челябинской области.

4.13. Надбавки молодым специалистам выплачиваются работникам учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования не позднее 1 октября года окончания учебы в образовательной организации.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа (непрерывный трудовой стаж определяется по продолжительности последней непрерывной работы в учреждении, в непрерывный трудовой стаж включается также: время предыдущей работы в учреждениях, подведомственных Министерству культуры Челябинской области, при условии, что день приема на работу в учреждение является следующим после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений на предыдущей работе; время призыва на военную службу), в размере 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата ректора, проректоров по направлениям деятельности института и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад ректора определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3. Должностной оклад проректоров по направлениям деятельности института и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета

заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством культуры Челябинской области.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений (ректору института) устанавливаются в соответствии с разделом 3. настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики ректора осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников института, и устанавливаются в соответствии с трудовым договором.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, ректору осуществляются на основании трудового договора и приказа Министерства культуры Челябинской области. Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения институтом за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) показателей оценки эффективности работы, установленных Министерством культуры Челябинской области.

5.7. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера проректорам по направлениям деятельности института и главному бухгалтеру устанавливает ректор института в соответствии с разделами 3. и 4. настоящего Положения.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Штатное расписание института утверждается ректором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, институт вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях договора гражданско-правового характера.

6.3. Из экономии фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности по решению ректора работникам может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением, кражей или стихийным бедствием, смертью близкого родственника, оплатой лечения, приобретением дорогостоящих лекарственных препаратов, в других случаях с учетом мнения выборного представительного органа работников института.

Размер материальной помощи, выплачиваемой работнику – 4000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи в повышенных размерах принимает ректор на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи ректору на основании его письменного заявления принимает Министерство культуры Челябинской области.

6.4. Из экономии фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности, по решению ректора работникам могут быть установлены премиальные выплаты к персональным юбилейным датам (юбилейными считаются даты, кратные «5», начиная с 50 лет), в связи с выходом на пенсию по возрасту и/или выслуге лет и иные подобные выплаты. Премиальные выплаты устанавливаются в размере 4 600 (Четыре тысячи шестьсот) рублей с учетом налога на доходы физических лиц.

6.5. Из экономии фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и/или за счет средств от приносящей доход деятельности, по решению ректора работникам могут быть установлены премиальные выплаты к профессиональным праздникам, знаменательным датам. Размер премиальных выплат может быть установлен в процентах от тарифной ставки (оклада) и максимальным размером не ограничивается и/или в абсолютной величине с учетом налога на доходы физических лиц.

6.6. Руководитель учреждения в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляет перераспределение средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли до 70 %.

Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу.

Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников областных государственных учреждений культуры.

При определении перечней должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала, основного персонала, вспомогательного персонала, необходимо использовать приказы Министерства культуры Российской Федерации:

от 08.04.013 №325 «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения, находящегося в ведении Министерства культуры Российской Федерации»;

от 25.09.2014 №1668 «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала организаций, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации.

6.7. Порядок оплаты труда, установленный в Институте в соответствии с настоящим положением, распространяется на всех работников института.

6.8. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц:

– 22 числа каждого месяца – заработная плата за 1 половину месяца (аванс);

– 8 числа каждого месяца – заработная плата за 2 половину месяца (расчет).

Заработная плата выдается в кассе института в течение 1 рабочего дня, считая день получения наличных денежных средств в банке или путем перечисления на банковскую карту работника. Перечисления заработной платы работникам производится только на банковскую карту национальной системы «Мир». В случае отсутствия таковой банковской карты у работника, заработная плата выдается в кассе института.

6.9. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются приказом ректора института с учетом мнения выборного представительного органа работников института.

6.10. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или средств от приносящей доход деятельности) финансовых средств ректор вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

РАЗРАБОТАНО:

Главный бухгалтер		И.А. Новикова
должность	подпись	расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Начальник ПЭО		В.С. Добрынина
должность	подпись	расшифровка подписи
Начальник ОУП		Е.А. Соломатова
должность	подпись	расшифровка подписи

Приложение №1
к положению об оплате труда работников
государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Южно-Уральский государственный институт
искусств имени П.И. Чайковского»

Размеры тарифных ставок (окладов) работников ГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный институт искусств имени П.И. Чайковского»

№ п/п	Наименование должности	Тарифная ставка (оклад) (руб.)
1	Библиограф	6 223-00
2	Библиотекарь	6 223-00
3	Буфетчик	2 560-00
4	Бухгалтер	4 805-00
5	Бухгалтер-кассир	4 805-00
6	Вахтер	2 560-00
7	Ведущий библиотекарь	6 223-00
8	Ведущий инженер по защите информации	5 659-00
9	Ведущий экономист	5 659-00
10	Водитель	3 052-00
11	Воспитатель	5 659-00
12	Гардеробщик	2 560-00
13	Главный библиотекарь	6 223-00
14	Дворник	2 560-00
15	Декан факультета	8 961-00
16	Директор	6 908-00
17	Директор (руководитель) центра	6 908-00
18	Диспетчер факультета	3 508-00
19	Документовед	4 805-00
20	Доцент; Доцент КН; Доцент ДН	10 464,00; 13 464,00; 17 464,00
21	Заведующий студенческим общежитием	7 496-00
22	Заведующий архивом	3 868-00
23	Заведующий здравпунктом	4 805-00
24	Заведующий лабораторией	6 836-00
25	Заведующий мастерской	6 884-00
26	Заведующий отделом	6 836,00; 6 908,00; 7 496,00
27	Заведующий производством	4 073-00
28	Заведующий складом	3 868-00
29	Заведующий столовой	4 073-00
30	Заведующий библиотекой	6 836-00
31	Заведующий учебно-производственными мастерскими	6 908-00
32	Заведующий хозяйством	3 868-00
33	Заместитель главного бухгалтера	6 223-00
34	Заместитель начальника отдела	6 152-00
35	Заместитель директора	6 223-00
36	Инженер-энергетик	4 805-00
37	Инженер-программист	4 805-00
38	Инженер по охране труда	4 805-00

39	Инженер по ремонту	4 805-00
40	Инженер-электрик	4 805-00
41	Инженер-электронник	4 805-00
42	Кассир	2 812-00
43	Кастелянша	2 560-00
44	Кладовщик	2 560-00
45	Комендант	2 812-00
46	Кондитер	3 484-00
47	Концертмейстер	5 502-00
48	Корректор	3 171-00
49	Костюмер	3 171-00
50	Кухонный рабочий	2 560-00
51	Лаборант	3 171-00
52	Менеджер по персоналу	4 805-00
53	Методист	5 659-00
54	Механик по обслуживанию звуковой техники	3 532-00
55	Мойщик посуды	2 560-00
56	Начальник отдела по направлениям	6 836-00
57	Начальник учебно-методической службы	7 496-00
58	Паспортист	2 812-00
59	Педагог-организатор	5 502-00
60	Педагог-психолог	5 659-00
61	Плотник	3 052-00
62	Повар	3 484-00
63	Подсобный рабочий	2 560-00
64	Преподаватель ВПО; ПВПО КН; ПВПО ДН	6 908,00; 9 908,00; 13 908,00
65	Преподаватель СПО	6 223-00
66	Профессор; Профессор КН; Профессор ДН	13 202,00; 16 202,00; 20 202,00
67	Редактор	6 223-00
68	Режиссер массовых представлений	6 884-00
69	Реставратор музыкальных инструментов	3 484-00
70	Руководитель физического воспитания	6 223-00
71	Секретарь учебной части	3 484-00
72	Слесарь-ремонтник	3 052-00
73	Слесарь-сантехник	3 052-00
74	Социальный педагог	5 502-00
75	Специалист	4 805-00
76	Специалист по маркетингу	4 805-00
77	Специалист по связям с общественностью	4 805-00
78	Специалист по учебно-методической работе	3 508-00
79	Старший преподаватель; СтП КН; СтП ДН	7 496,00; 10 496,00; 14 496,00
80	Столяр	3 052-00
81	Сторож	2 560-00
82	Телефонист	2 560-00
83	Техник-программист	3 171-00
84	Уборщик служебных помещений	2 560-00
85	Экономист	4 805-00
86	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3 052-00
87	Юрисконсульт	4 805-00

Приложение№2
к положению об оплате труда работников
государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Южно-Уральский государственный институт
искусств имени П.И. Чайковского»

Коэффициенты
ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в ГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный институт искусств имени П.И. Чайковского»

Контингент обучающихся	Процентов от минимального оклада		
	для профессоров - докторов наук	для доцентов, кандидатов наук	для лиц, не имеющих ученой степени
Обучающиеся в образовательных организациях по программам среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования; слушатели курсов	15	10	5
Студенты образовательных организаций высшего образования, обучающиеся по программам высшего образования	20	15	10
Аспиранты, ассистенты-стажеры, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников	25	20	15

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров и докторов наук.
2. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов и кандидатов наук.
3. Ставки почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы определяются в размере 3-4 процентов от минимального оклада.