

Министерство культуры Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовская государственная консерватория им. С. В. Рахманинова»

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профкома  
Г. В. Мурадян



**ПРИНЯТО:**

Решением Ученого Совета  
ФГБОУ ВО РГК им. С. В. Рахманинова  
Протокол №4 от 20 февраля 2019 года.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказом ректора  
ФГБОУ ВО РГК им. С. В. Рахманинова  
№ 83 от «06» марта 2019 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**Об оплате труда работников**  
**Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения**  
**высшего образования**  
**«Ростовская государственная консерватория им. С. В. Рахманинова»**

г. Ростов-на-Дону  
2019 г.

## 1. Общая часть.

1.1. Данное Положение утверждено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений) Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (с изменениями), Распоряжением Правительства РФ от 30.04..2014 г. № 722-р « Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки », Программы развития консерватории Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральный 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» с учетом изменений и дополнений, приказами 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) и № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. № 2190-р, в соответствии с планом мероприятий «Дорожная карта», утвержденного распоряжением Правительства РФ от 30.12.2012 г. № 2620-Р, письмом Министерства образования и науки РФ от 29 мая 2013 г. № АП-867/04, иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Минздравсоцразвития РФ, Министерства Культуры РФ, содержащими

нормы трудового права, примерным Положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства Культуры РФ от 26.08.2016 г. № 1947, а также инструктивными и информационными материалами Министерства Культуры Российской Федерации, Уставом ФГБОУ ВО «Ростовской государственной консерватории им. С. В. Рахманинова».

1.2. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников Консерватории, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы}, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами и распоряжениями Министерства Культуры Российской Федерации.

Система оплаты труда работников Консерватории, устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Системы оплаты труда работников консерватории устанавливается вузом самостоятельно с учетом:

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

– государственных гарантий по оплате труда;

– перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

– перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

– особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

– положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава;

– иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

1.4. Для работников консерватории предусматриваются следующие формы и системы оплаты труда;

– повременная система оплаты труда (с оплатой по должностным окладам за фактически отработанное время);

– оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера;

– срочный трудовой договор, заключаемый в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, для выполнения работы определенного характера, оговариваемые при его заключении.

1.5. Система повременной оплаты труда работников консерватории определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

и устанавливается настоящим положением в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Месячная заработная плата работника консерватории полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, рассчитанного пропорционально отработанному времени, состоит из гарантированной (постоянной) и стимулирующей (переменной) частей, при этом максимальный размер заработной платы законодательством не ограничен, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда, Консерватория осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

## **2. Условия оплаты труда работника**

2.1 Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеры и условия осуществления постоянных выплат (свыше двух месяцев подряд) стимулирующего и компенсационного характера конкретизируются в локальных актах (приказах) и трудовых договорах работников.

2.2 Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, определяет правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между:

- руководителями структурных подразделений и руководством Консерватории;
- по вопросам оплаты труда.

2.3. Положение принимается решением Ученого совета Консерватории по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается

ректором и объявляется приказом по Консерватории. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2.4. Условия оплаты труда работника – размер должностного оклада (ставки заработной платы), условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и порядок установления премиальных выплат включаются в трудовой договор с работником.

2.5. Консерватория в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников в порядке установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

При этом размеры должностных окладов, ставок зарплаты ректор устанавливает на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления деятельности по соответствующей профессиональной квалификационной группе, учитывая сложность и объем выполняемой работы (ст. 132, ст.144 ТК РФ).

Должностной оклад – фиксированная оплата труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Должностной оклад устанавливается по профессиональным квалификационным группам. Должностной оклад является минимальным гарантированным уровнем оплаты труда без учета выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

2.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, статья 132).

2.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работнику до ее изменения, при

условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

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

2.12. Финансовое обеспечение оплаты труда в Консерватории осуществляется за счет следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- целевых субсидий;
- средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения договоров с заказчиками и государственных контрактов, от оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Консерватории (средства от сдачи имущества в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом консерватории.

Управление фондом оплаты труда (далее -ФОТ), сформированного за счет всех источников финансового обеспечения на календарный год, осуществляет ректор. Планирование, распределение, оперативный учет и контроль поступления и расходования средств с учетом всех источников осуществляется отделом бухгалтерского учета и отчетности.

2.13. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, обеспечивается:

– за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

– за счет средств целевых субсидий;

– за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.14. Минимальный размер оплаты труда работника обеспечивается руководством консерватории за счет указанных источников финансирования.

### **3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и штатное расписание.**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Консерватории.

3.2. Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности Консерватории размеры должностных окладов устанавливаются, в соответствии с приказами (или иными локальными актами) и дополняются в настоящее Положение приложениями.

Ректор имеет право устанавливать индивидуальный размер должностного оклада работнику.

3.3. К минимальным размерам окладов (ставкам заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к минимальным должностным окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп ПКГ. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

К повышающим коэффициентам относятся:



1. Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый ректором с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии, в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы, по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии;

Повышающие коэффициенты по пп. 2 и 3 устанавливаются ректором с согласия Ученого совета.

3.4. Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на постоянной основе.

3.5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) по соответствующим ПКГ в Консерватории не применяется к должностному окладу ректора и должностным окладам работников, у которых они определяется в процентном отношении к должностному окладу ректора.

3.6. Размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка заработной платы) назначаются ректором Консерватории в том числе по представлению руководителей структурных подразделений при условии наличия средств и устанавливаются приказом по консерватории.

3.5. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой консерватории, в разрезе категорий персонала. В штатном расписании Консерватории указываются должности(профессии) работников, численность, должностные оклады, повышающие коэффициенты по должностям и профессиям в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором производимые работникам, зачисленным на штатные должности. Штатное расписание и все изменения к нему утверждается ректором консерватории.

3.6. Ежегодно в пределах объема фонда оплаты труда в консерватории утверждается штатное расписание. Штатное расписание включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) консерватории.

3.7. Штатное расписание ППС формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом

установленного Правительством РФ соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, не позднее 1 июля.

3.8. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой консерватории в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования, наличия книжных фондов и т.п.

3.9. В штатном расписании консерватории указываются должности (профессии) работников, численность оклады (должностные оклады) в разрезе ПКГ и КГ, виды выплат компенсационного характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.10. Численный состав работников консерватории является достаточным для гарантированного выполнения государственного задания и объемов работ, установленных учредителем.

3.11. В течение года допускаются корректировки штатного расписания ППС и прочего персонала, которые производятся на основании служебных записок руководителей подразделений с соответствующими обоснованиями и утверждаются ректором.

Основаниями изменений в штатном расписании могут являться:

- изменения структуры РГК;
- изменения квалификации работников;
- производственная необходимость.

3.12. Управление штатным расписанием осуществляется следующими службами:

– бухгалтерия: рассчитывает и контролирует лимиты штатного расписания, совместно с отделом кадров ведет учет исполнения штатного расписания;

– учебный отдел: рассчитывает учебную нагрузку, распределяет ставки ППС и концертмейстеров между кафедрами;

– отдел кадров: готовит приказы о кадровых изменениях в пределах штатного расписания, фиксирует их в личных делах работающих, контролирует правильность оформления служебных документов при приеме, перемещении и увольнении работников, контролирует соответствие профессиональных возможностей работника требованиям должности, ведет учет кадров в соответствии со штатным расписанием.

3.13. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава и педагогических работников формируется в соответствии со структурой

консерватории в пределах средств фонда оплаты труда в зависимости от установленного предельного соотношения численности обучающихся в расчете на одного работника профессорско-преподавательского состава или педагогического работника и годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени.

3.14. Верхний предел учебной нагрузки по образовательным программам высшего образования, определяемый по должности профессорско-преподавательского состава, дифференцируется по должностям и устанавливается вузом самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году.

3.15. Норма часов учебной (преподавательской) работы по образовательным программам среднего профессионального образования за ставку заработной платы составляет 720 часов в год верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.16. Соотношение должностного состава ППС и ПР в образовательных подразделениях устанавливается в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и иными нормативными документами.

3.17. Должностные оклады ППС устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников высшего образования и квалификационными уровнями (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №217н).

Квалификационный уровень	Должности ППС
4 группы ПКГ	
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель
3 квалификационный уровень	Доцент
4 квалификационный уровень	Профессор
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой
6 квалификационный уровень	Декан факультета

3.18. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (в рабочее время работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая

и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, -устанавливается работником из числа ППС в пределах 36 часов в неделю (приказ Минобрнауки России от 05.05.2014 № 1601)

3.19. Штатные работники из числа профессорско-преподавательского состава могут выполнять педагогическую работу по совместительству в размере не более 0,5 ставки, а также на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством и не требует заключения (оформления) отдельного трудового договора.

3.20. Трудовые отношения между ППС, ПР и администрацией консерватории, основанные на механизме эффективного контракта, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работ, а также меры социальной поддержки, регулируются трудовым договором, заключенным в соответствии с трудовым законодательством РФ и другими нормативно-правовыми актами, которые содержат нормы трудового права

Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением по эффективному контракту..

3.21.. С учетом фактического объема учебной нагрузки, квалификации, условий труда и качества выполнения работ профессорско-преподавательскому составу могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

#### **4. Выплаты компенсационного характера.**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды компенсационных выплат устанавливаются в Консерватории в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, приказах Минздравсоцразвития РФ, настоящем Положении и Коллективном договоре:

- доплата до минимального размера оплаты труда;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации);
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. В выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (высокогорный коэффициент), за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, включаются в трудовой договор с работником.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), в абсолютных размерах, а также в виде коэффициентов к заработной плате.

4.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении либо в абсолютном выражении, применяются к должностному окладу, установленному в трудовом договоре, без учета повышающих коэффициентов.

4.5. Все компенсационные выплаты работникам Консерватории устанавливаются в размерах, предусмотренных локальными актами и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **5. Стимулирующие выплаты.**

## **Порядок и условия выплат стимулирующего характера.**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в консерватории, в соответствии с утвержденным в установленном порядке Перечнем видов выплат стимулирующего характера, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.07 № 818.

Источниками выплат стимулирующих надбавок и доплат являются средства на оплату труда, формируемые за счет средств, выделенных на выполнение государственного задания из федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

Помимо указанного фонда на выплаты стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда консерватории в целом и отдельных структурных подразделений.

5.2. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат:

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

5.2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.2.3. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в консерватории приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

5.2.4. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре, так и в абсолютном значении и максимальными размерами не ограничены в соответствии с локальными нормативными правовыми актами.

5.2.5. Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

5.2.6. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по не зависящим от консерватории причинам,

ректор консерватории имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

5.3. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок).

5.4. Основанием для подготовки приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией ректора консерватории или проректора, направленная руководителем структурного подразделения на имя ректора или проректора, с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному сотруднику или группе работников консерватории с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается.

5.6. Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в консерватории.

5.7. Рекомендуемые надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за интенсивность труда при особом режиме работы;
- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой;
- за интенсивность работы в должности декана, руководителя лаборатории, зав. отделением, а также при исполнении обязанностей декана, зав. отделением, руководителя лаборатории;
- за интенсивность работы в должности помощника ректора, проректора, зав. отделением;
- за интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на компенсационной основе;
- за интенсивность работы и качество при выполнении дополнительных объемом по эффективному контракту;
  
- за интенсивность работы по обеспечению платных услуг, оказываемых консерваторией

– за интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг, оказываемых консерваторией;

– за интенсивность работы по обеспечению внебюджетной деятельности;

– иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

5.8. Рекомендуемые надбавки за качество выполняемых работ:

– за качество работы и высокий профессионализм;

– за наличие почетных званий у работников консерватории при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

• Народного артиста России, Заслуженного артиста России,

• Заслуженного деятеля искусств России, Заслуженного работника высшей школы России;

– за качественное обеспечение, подготовку и проведение учебных занятий;

– за качественное обеспечение учебного процесса;

– за качественную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами;

– за выслугу лет, непрерывный трудовой стаж консерватории:

– иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

5.9. Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда консерватории и утверждаются отдельными локальными (приказами) актами.

5.10. Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по согласованию с ректором стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

5.11. Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений устанавливаются ректором консерватории.

5.12. Критерии установления стимулирующих выплат.

5.12.1. Критериями установления стимулирующих выплат являются:



– качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

– интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления консерваторией, обеспечением безопасности консерватории, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в консерватории, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности консерватории;

– своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

– показатели проводимых в вузе рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений консерватории;

– внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание консерватории, административное управление консерваторией, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности консерватории, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

– другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности вуза.

5.12.2. Для работников консерватории стимулирующие выплаты устанавливаются за выполнение показателей эффективности в соответствии с Положением по эффективному контракту и критериям эффективности, при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций непосредственно оговоренных трудовых договорах.

5.13. Оценка соответствия работникам критериям эффективности производится непосредственно руководителем на основании заключения комиссии по реализации эффективного контракта.

5.14. Показатели эффективности для работников устанавливаются отдельными Положениями об эффективном контракте.

5.15. Работники, выполнившие условия эффективного контракта (выполнение в течение учебного или календарного года всего набора

показателей (критериев) эффективности) и перевыполнившие эти показатели, поощряются единовременными выплатами.

5.16. Проректорам и главному бухгалтеру консерватории стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников консерватории.

5.17. Основания, по которым может быть снята надбавка:

- упушения, связанные с исполнением обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией работника;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов и распоряжений руководства;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетным лицом;
- неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины подчиненного персонала;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- некачественное выполнение служебных заданий;
- прочие упушения по вине работника в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **6. Оплата труда ректора Консерватории, проректоров (заместителей руководителя) и главного бухгалтера.**

6.1. Заработная плата ректора Консерватории устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, нормативными актами федеральных органов исполнительной власти, содержащими нормы трудового права, Положением о статусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Федерации федерального подчинения, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июня 1996г. № 695 (в части, не противоречащей постановлению Правительства РФ от 05.08.2008 № 583) и трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством Культуры Российской Федерации.

6.2. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

6.2.1. Должностной оклад ректора Консерватории определяется трудовым договором и устанавливается Министерством Культуры РФ в кратном соотношении к средней заработной платы работников консерватории.

Конкретная величина соотношения кратности размеров средней заработной платы работников консерватории для расчета оклада ректора устанавливается Учредителем (Министерство Культуры РФ).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы ректора консерватории ( без учета заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера) и средней заработной платы работников консерватории устанавливается Министерством Культуры Российской Федерации в кратности от 1 до 8.

Предельный размер кратности может быть увеличен по решению Минкультуры России.

Соотношение среднемесячной заработной платы ректора и среднемесячной заработной платы работников консерватории, формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы ректора и среднемесячной заработной платы работников консерватории определяется путем деления среднемесячной заработной платы ректора на среднемесячную заработную плату работников консерватории. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации.

Перечень должностей, профессий работников Консерватории, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, в целях расчета средней заработной платы основного персонала, устанавливается приказом Министерства Культуры Российской Федерации.

6.2.2. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

6.3. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном для установления

стимулирующих выплат (надбавок и доплат), утвержденным приказом по Консерватории с учетом выполнения их должностных обязанностей.

6.4. Выплаты стимулирующего характера ректору Консерватории устанавливаются с учетом результатов деятельности Консерватории и критериев оценки эффективности работы вуза, утверждаемых Министерством Культуры Российской Федерации.

## **7. Другие вопросы оплаты труда.**

7.1 . Отнесение должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, к соответствующим ПКГ и к квалификационным уровням.

7.2. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

7.3. Минимальные размеры по оплате труда устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями к следующим ПКГ и квалификационным уровням.

## **8. Порядок формирования штатного расписания и структуры заработной платы профессорско-преподавательского состава Консерватории.**

8.1. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания профессорско-преподавательского состава.

8.1.1. Фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) Консерватории формируется исходя из нормативного соотношения численности ППС и студентов (распоряжением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 5 апреля 1993 г. № 534-р).

Для ФГБОУ ВО «Ростовской государственной консерватории им. С. В. Рахманинова» установлено нормативное соотношение в размере 1:4, на одного преподавателя приходится 4 студента), норматива стоимости

оказания государственной услуги по подготовке специалистов с высшим образованием, а также переподготовке и повышению квалификации кадров.

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

8.1.2. Для работников из числа ППС установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю.

8.1.3. Продолжительность ежегодного отпуска работников из числа ППС устанавливается отдельными постановлениями Правительства Российской Федерации.

8.1.4. Штатное расписание ППС в разрезе учебных подразделений Консерватории – факультетов, кафедр и др. формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени (приказ о распределении штатной численности ППС), корректируется в течение учебного года, и утверждается ректором на текущий учебный год не позднее 1 сентября.

Формирование штатного расписания ППС по направлениям подготовки осуществляется с учетом данных о приведенном контингенте и установленных соотношениях числа приведенного контингента студентов в расчете на ППС (1: 4).

8.1.5. В соответствии с 2 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 штатное расписание ППС консерватории формируется на основе номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справках, и (или) профессиональных стандартах.

8.1.6. Изменения в штатное расписание ППС на текущий учебный год вносятся на основании приказов по Консерватории и служебных записок с резолюцией ректора Консерватории.

8.1.7. Размеры минимальных должностных окладов ППС устанавливаются в зависимости от наличия ученой степени кандидата или доктора наук, ученого звания профессора или доцента в соответствии с локальными актами.

Должностной оклад, отличный от минимального, может устанавливаться работнику ректором, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения, в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

8.1.8. Размеры надбавок за ученые степени, должности и компенсацию за книгоиздательскую литературу, установленные работникам из числа ППС, с принятием нового Федерального закона от 29 декабря 2012 г. «273-ФЗ «Об образовании» включаются в должностной оклад и на основании приказа (иного нормативного акта) образуют новый должностной оклад работника из числа ППС.

8.1.9. Помимо должностного оклада, работникам из числа ППС, приказами по Консерватории устанавливаются обязательные доплаты и надбавки компенсационного характера, а также стимулирующие надбавки и премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в области трудового права, Коллективным договором и настоящим Положением, и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат).

8.2. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 г.г. утвержденной распоряжением Правительства РФ 26.11.2012 г. № 2190-р, в соответствии с планом мероприятий «Дорожная карта», утвержденного распоряжением Правительства РФ от 30.12.2012 г. № 2620-р, Указом Президента Российской Федерации № 597 от 07.05.2013 г. средняя заработная плата работников из числа ППС доводится до утвержденного процентного соотношения к средней заработной платы по региону.

8.2.1. Работникам из числа ППС помимо должностного оклада устанавливаются: обязательные, компенсационные и стимулирующие выплаты и доплаты.

а) компенсационные:

- надбавка за исполнение обязанностей декана факультета. Надбавка может быть установлена в процентном соотношении к должностному окладу, либо в абсолютном значении. Размер надбавки за исполнение обязанностей декана факультета устанавливается отдельным локальным актом.

- надбавка за исполнение обязанностей заведующего кафедрой. Надбавка может быть установлена в процентном соотношении к должностному окладу, либо в абсолютном значении. Размер надбавки за исполнение обязанностей заведующего кафедрой устанавливается отдельным локальным актом.

б) стимулирующие:

- стимулирующие выплаты и доплаты работникам из числа ППС устанавливаются в соответствии с разделом о стимулирующих выплатах настоящего Положения;

- стимулирующие выплаты – в соответствии с разделом Положения о установлении стимулирующих выплат (надбавок и доплат) и положениями о премировании (установлении поощрительных выплат), устанавливаются ректором Консерватории (на основании служебной записки руководителя подразделения, заявления работника и др.) и объявленными в приказах.

- Стимулирующие выплаты по показателям эффективности в соответствии с Положением по эффективному контракту.

Компенсационные выплаты – за дополнительный объем работ, связанный с совмещением профессий (расширение зоны обслуживания), за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время и другие, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими нормативными актами, содержащими нормы трудового права устанавливаются приказом по консерватории.

8.2.2. Заработная плата (должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты) устанавливается ежегодно с учетом оценки эффективности научно-педагогической и творческой деятельности, использования критериев, пороговых значений оценки эффективности Вуза.

8.2.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг Консерватория вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В этом случае заключения срочного трудового договора ректором может утверждаться временное штатное расписание, срок действия которого совпадает со временем оказания указанных услуг.

8.4. Особенности установления стимулирующих выплат работникам из числа ППС – стимулирующие выплаты устанавливать:

- за публикацию статьи в печатном в рецензируемом журнале из списка ВАК;
- за публикацию статьи в научной периодике;
- получение призовых мест в конкурсах;
- за публикацию доклада в трудах международной конференции, семинара;
- за участие в проведении мастер-класса;

- при условии издания учебника, учебного пособия, монографии.
- за успешную защиту диссертации и получение ученого звания в текущем периоде;
- за успешную работу в качестве кураторов групп;
- за успешное руководство аспирантами;
- за высокий уровень текущей успеваемости студентов, аспирантов;
- за особые достижения в научно-методической работе за прошедший период;
- за создание новых учебников и монографий (включая электронные версии), рекомендованных к использованию в качестве учебного пособия;
- за активную научно-исследовательскую работу со студентами (при наличии конкретных результатов);
- за достижения в области международного сотрудничества в области образовательной деятельности;
- за активное участие в международных конференциях, конкурсах.

## **9. Почасовая оплата труда.**

9.1. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяется консерваторией самостоятельно, утверждается ректором приказом по консерватории (отдельным локальным актом).

9.2. Часовой фонд ППС, работающих на условиях почасовой оплаты (почасовики), не должны превышать 10 % от общечасового аудиторного фонда и не более 300 часов в год на 1 ставку ППС.

9.3. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается проректором по УР, Учебным отделом на учебный год, размеры почасовых ставок рассчитываются Отделом бухгалтерского учета и утверждаются приказом ректора.

9.4. В порядке исключения по разрешению ректора почасовой фонд оплаты труда факультетов может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям ППС. В этом случае он не должен превышать фонда заработной платы по вакантным должностям ППС и количества часов, установленных данному подразделению (кафедре) по имеющимся вакансиям. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора и в пределах фонда оплаты труда, установленного подразделению (кафедре). Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей



производится при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации и утверждается приказом по Консерватории.

9.5. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством, и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

9.6. В размерах часовых ставок учитывается оплата компенсации за очередной отпуск.

## **10. Оплата труда и порядок формирования штатного расписания иных категорий персонала:**

А) учебно-вспомогательного:

Б) административно-управленческого, и прочего обслуживающего персонала.

10.1. Штатное расписание для учебно-вспомогательного, административно-управленческого и прочего категорий персонала работников Консерватории утверждается ректором на календарный год.

10.2. Штатное расписание вышеперечисленных категорий персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой вуза, в разрезе источников финансирования и в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых ими работ, сформировавшейся инфраструктурой, количеством обслуживаемых площадей, сооружений и оборудования (музыкальных инструментов), наличия книжных фондов и т.п.

10.3. Продолжительность рабочего времени для указанных категорий персонала устанавливается в размере 40 (сорок) или иного количества часов в неделю в соответствии с положениями ТК РФ.

10.4. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в размере 28 (двадцать восемь) календарных дней, за исключением должностей, для которых продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска установлена в иных размерах отдельными постановлениями Правительства Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Консерватории, трудовым договором.

10.5. Работникам, выполняющим сезонные работы – обслуживание гардероба и другие виды работ предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 (два) рабочих дня за каждый месяц работы.

10.6. Размеры должностных окладов (ставок)перечисленных категорий персонала устанавливаются в соответствии с приказом ректора по Консерватории либо отдельным локальным актом.

10.7. Индивидуальный должностной оклад, отличный от оклада в приложении, может устанавливаться работнику ректором, в том числе по представлению руководителя структурного подразделения в зависимости от уровня профессиональной подготовки, квалификации, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы, компетенции работника в соответствии с установленной по должности профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем.

10.8. Изменения к штатному расписанию Консерватории по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Консерватории и (или) служебных записок с положительной резолюцией ректора.

10.9. Должностной оклад выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной (производственной) инструкцией.

10.10. Работники вышеуказанных категорий персонала зачисляются на должности ППС для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты труда и по совместительству при наличии у них соответствующего уровня квалификации.

10.11. Перечисленным категориям персонала помимо должностного оклада (ставки) устанавливаются:

а) Компенсационные выплаты:

- доплата за дополнительный объем работ при совмещении профессий (расширении зоны обслуживания);
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу во вредных условиях труда (на основе итогов проведенной аттестации рабочих мест);
- и другие, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Указанные надбавки выплачиваются на основании приказа ректора, служебной записки руководителя подразделения, заявления работника.

б) Стимулирующие выплаты:

- стимулирующие выплаты и доплаты работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего персонала устанавливаются в соответствии с разделом стимулирующих выплат настоящего Положения.

## **11. Совместительство и нештатная оплата труда.**

11.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

11.2. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

11.3. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, и нормативными правовыми актами Правительства РФ.

11.4. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

11.5. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

11.6. Общий объем работы сотрудника Консерватории с учетом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

11.7. Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

11.8. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные Положением о порядке установления стимулирующих надбавок (доплат) и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат), утвержденным ректором Консерватории и объявленными приказами.

11.9. При условии установления совместителям нормированных заданий, оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

11.10. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

## **12. Нештатная оплата труда.**

12.1. Для обеспечения, связанных с временным расширением объема оказываемых вузом услуг, выполнения временных (отдельных), в том числе сезонных работ, Консерватория вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

12.2. Привлечение работников на условиях гражданско-правового договора осуществляется, как за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевых субсидий, так и за счет средств, от приносящей доход деятельности. В этом случае в трудовом договоре указывается объем поручаемой работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда и не указывается должность, на которую привлекается работник.

## **13. Порядок установления размера дополнительных выплат работникам Консерватории.**

### **13.1. Обязательные и компенсационные выплаты**

13.1.1. Обязательные и компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются в размерах, определяемых действующими законодательными и нормативными актами. Указанные выплаты устанавливаются также Коллективным договором, приказами ректора и настоящим Положением в размерах не менее установленных нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Размеры доплаты за работу в праздничные дни, за выполнение сверхурочных работ, за работу в ночное время - определяются ТК РФ и коллективным

договором, за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) - определяются по соглашению сторон. Размеры обязательных выплат, предусмотренных работникам Консерватории, определяются в Коллективном договоре, либо в приказе ректора Консерватории.

13.1.2. При установлении размера обязательной дополнительной выплаты (доплата за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания, за дополнительный объем работы и др.), ее размер для конкретного работника определяется руководителем структурного подразделения. На имя ректора от руководителя структурного подразделения подается служебная записка с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) и указанием ее размера, записка предварительно визируется главным бухгалтером на предмет наличия средств, после положительного решения ректора Отдел кадров издается приказ по Консерватории. При этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности, должен подтвердить свое согласие в письменном виде.

13.1.3. Доплаты за работу во вредных (опасных) и (или) особо вредных (особо опасных) условиях труда устанавливаются по итогам проведенной аттестации рабочих мест, на основании приказа по Консерватории и при условии наличия утвержденного Перечня конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда. Перечисленные документы готовятся инженером по охране труда и техники безопасности и объявляются приказом по консерватории.

13.1.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13.1.5. Оплата труда работников консерватории, занятых на работах с вредными 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:

1. за работу с вредными условиями труда;
2. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - 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.

13.1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

13.1.7. Выплата работникам, занятым с вредными 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. Размеры выплат определяются локальными актами.

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

13.1.9. 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.

13.1.10. 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.

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

Минимальный размер доплаты – 20 процентов часовой тарифной ставки (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.

13.1.12. 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.

13.1.13. 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.

## **14. Стимулирующие выплаты.**

14.1. Стимулирующими выплатами в Консерватории являются:

– стимулирующие надбавки (доплаты), выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением и разделом 5 « О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)» и разделом 15 « О порядке и условиях премирования (установлении поощрительных выплат) сотрудникам консерватории».

## **15. Порядок и условия премирования сотрудников Консерватории.**

15.1. В целях поощрения сотрудников за выполненную работу в Консерватории, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818, могут быть установлены 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.
- премия к юбилейным датам.

15.1.2. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

15.1.3. Общими для всех категорий работников являются следующие показатели, при выполнении которых производится премирование:

- своевременное и качественное выполнения своих должностных обязанностей;
- выполнение особо важных заданий и поручений;
- личный вклад работника в общие результаты работы;
- подготовка и проведение мероприятий (конференций, фестивалей и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью вуза;
- подготовка, написание и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий).
- 
- 
- работа по техническому обеспечению учебного процесса в консерватории (оснащение, ремонт и монтаж учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- успешное завершение учебного года;
- содействие в обеспечении платных образовательных услуг и внебюджетной деятельности;
- за подготовку лауреатов Международных конкурсов и получение премий престижных международных конкурсов;
- за высокую эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров, своевременную защиту докторских диссертаций.



15.1.4. С учетом личного вклада в общие результаты работ размер премии может быть увеличен отдельным работникам по представлению руководителя структурного подразделения.

15.1.5. Работники, нарушившие трудовую и служебную дисциплину, лишаются премии полностью или частично. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период для начисления премий, в котором имело место упущение в работе или нарушение трудовой дисциплины.

15.1.6. В приказе о премировании работников указываются конкретные основания по которым работнику устанавливается премия и ее размер.

15.2. 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;
  - качественное и оперативное выполнения заданий особо срочных заданий руководства Консерватории;
  - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
  - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
  - качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
  
  - качественная организация и проведение воспитательной и вне учебной работы со студентами и аспирантам;
  - качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических статей и учебников;
  - подготовка методической и нормативной документации по организации работы вуза, кафедр, подразделений;
  - участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.
- Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу),

тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии 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.

15.3. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно 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.

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

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

15.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- 
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

15.8. Премия к юбилейным датам устанавливается для работников Консерватории по достижении ими 50, 60, 65, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

Юбилейными датами для коллективов принято считать 25, 5520, 75 и далее каждые 5 лет.

15.9. За особые достижения в труде и заслуги перед Консерваторией, а также в связи с юбилейной датой устанавливается премия работникам, проработавшим по основному месту работы не менее 10 лет.

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

15.9. Источником выплат премий (разовых поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

15.10. Средства на оплату труда, формируемые за счет всех источников финансирования (субсидий на выполнения государственного задания, средств, полученных от предпринимательской деятельности, целевых средств и др.), направляются на выплаты стимулирующего характера, включая выплату премий.

15.11. Помимо указанного источника на стимулирование работников премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда консерватории и структурных подразделений.

## **16. Другие вопросы оплаты труда.**

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

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

16.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению ректора консерватории - не более чем оклад по должности «профессор».

16.4. При условии выполнения дополнительного объема работ по предоставлению образовательных услуг по программам высшего и дополнительного профессионального образования обучающимся, на платной

основе, лицам из числа ППС производится доплата из средств от приносящей доход деятельности Консерватории. Работникам других категорий персонала при условии выполнения дополнительного объема работ, связанного с организацией, обслуживанием и обеспечением внебюджетной деятельности Консерватории, также может производиться доплата из указанных средств. Размеры доплат устанавливаются приказом по Консерватории на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с визой главного бухгалтера о наличии средств и положительной резолюцией ректора (проректора) Консерватории.

## **17. Социальные выплаты.**

17.1. Социальные выплаты назначаются в виде материальной помощи на основании служебной записки на имя ректора. Служебная записка согласовывается с председателем профсоюзной организации. При положительной резолюции ректора, визы главного бухгалтера о наличии фонда материальной помощи издается приказ по Консерватории выплате материальной помощи работнику.

17.2. Основанием к оказанию материальной помощи служит тяжелое материальное положение работника, необходимость санаторно-курортного лечения, медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретение лекарственных препаратов, смерть близкого родственника.

17.3. Выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию на основании служебной записки руководителя подразделения на имя ректора с согласующей визой председателя профсоюзной организации подразделения и Главным бухгалтером (на предмет наличия финансовых средств). При наличии положительной резолюции ректора Отдел кадров издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию.

## **18. Заключительная часть.**

18.1. Консерватория имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании Ученого совета Консерватории и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Консерватории.

средств). При наличии положительной резолюции ректора Отдел кадров издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию.

### 18. Заключительная часть.

18.1. Консерватория имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании Ученого совета Консерватории и согласовываются с профсоюзным комитетом работников Консерватории.

18.2. Настоящее Положение может быть отменено только решением Ученого совета Консерватории или конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся Консерватории.

18.3. При отсутствии поступления на счет Консерватории средств на оплату труда из федерального бюджета и иных источников все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут уменьшены, приостановлены или даже отменены.

18.4. Вопросы оплаты труда, неурегулированные настоящим Положением, разрешаются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

18.5. Настоящее Положение прекращает свое действие с момента утверждения нового Положения, регламентирующего порядок оплаты труда работников Консерватории.

Главный бухгалтер



О. П. Каламбет