

Обсуждено и принято
на заседании Ученого Совета
Протокол № 8
от 20 апреля 2011 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор ГОУ ВПО
«МаГК (академия) им. М.И. Глинки»
_____ Н.Н. Веремеенко
« ____ » _____ 2011 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГОУ ВПО «МаГК (академия) им. М.И. Глинки»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГОУ ВПО «МаГК (академия) им. М.И. Глинки» (далее именуется — Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «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» (в редакции Постановления Правительства Челябинской области от 16 февраля 2011 года № 42-П), трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда.

Действие настоящего Положения распространяется на отношения, возникшие с 01.03.2011 года.

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) рекомендаций Челябинской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые на неопределенный срок, включаются в . трудовой договор работника.

1.4. Материальная помощь выплачивается работникам Консерватории на условиях, предусмотренных коллективным договором.

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

2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) работников Консерватории устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням Профессиональных квалификационных групп в соответствии с Положением об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области (утв. Постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 № 100-П).

2.2. Ректор Консерватории утверждает тарификацию профессорско-преподавательского состава, штатное расписание, предусматривающее должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

В штатном расписании, тарификации, отражается дифференциация должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и указывается размер оклада, соответствующий данному квалификационному уровню.

2.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленные постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

При применении почасовой оплаты труда педагогическим работникам размер оплаты за один час определяется путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячное количество часов, установленное для занимаемой должности. Коэффициенты ставки почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, указаны в Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Челябинской области (утв. Постановлением Правительства Челябинской области от 17.08.2010 № 100-П).

2.4. Оплата труда работников, 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 отдельно по каждой из должностей.

2.5. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с условиями настоящего Положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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, определённой 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 в процентах к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.3. 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, включая надбавки и доплаты.

3.4. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест выплачивается ежемесячная компенсация в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (оклада).

3.5. 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 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 учетом содержания и объема дополнительной работы.

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 доплаты 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 производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим должностной оклад (оклад), устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы — двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) 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 составляет 20 процентов должностного оклада (оклада) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) на среднемесячное количество часов в соответст-

вующем календарном году.

Выплаты 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 учреждений.

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;

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

- 1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственных наград;
- 2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 3) выплаты за квалификационную категорию;
- 4) надбавка молодым специалистам;

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с показателями эффективности работы, утвержденными руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от следующих показателей:

Для профессорско-преподавательского персонала:

– добросовестное исполнение работником своих должностных (профессиональных) обязанностей;

– выполнение и перевыполнение плановых показателей работы;

– творческая активность в научно-методической и (или) научно-исследовательской работе;

– работа по методическому обеспечению учебного процесса;

– участие в общественных мероприятиях (конкурсах, фестивалях и т. д.), научных конференциях.

Для административно-технического персонала:

– добросовестное исполнение работником своих должностных (профессиональных) обязанностей;

– компетентность работника в принятии соответствующих решений;

– выполнение работником непредвиденных, срочных, особо важных и ответственных работ;

– выполнение и перевыполнение плановых показателей работы;

– своевременная подготовка к новому учебному году (отопительному сезону);

– обеспечение бесперебойной работы транспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в зависимости от следующих показателей:

Для профессорско-преподавательского персонала:

- высокое профессиональное мастерство;
- применение современных и инновационных форм и методов организации труда;
- особые творческие (педагогические) достижения;
- подготовка лауреатов, призеров, дипломантов конкурсов, фестивалей, смотров

и т. п.

Для административно-технического персонала:

– своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности;

- своевременная подготовка к новому учебному году (отопительному сезону).

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются ректором в процентном отношении от должностного оклада (оклада) работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей выплате.

Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, закрепляется приказом ректора. Максимальный размер указанных стимулирующих выплат для конкретного работника не ограничивается.

4.7. Выплаты за наличие ученой степени устанавливаются работникам Консерватории, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, за исключением научно-педагогических работников, занятых реализацией программ высшего и послевузовского профессионального образования в следующих размерах:

- до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук;
- до 10 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук.

Научно-педагогическим работникам, занятым в реализации программ высшего и послевузовского профессионального образования, устанавливаются надбавки к должностным окладам (ставкам) в размере:

- 40 процентов за должность доцента;
- 60 процентов за должность профессора;
- 3000 рублей за ученую степень кандидата наук, при условии обязательного наличия данной ученой степени в квалификационных требованиях по занимаемой должности;
- 7000 рублей за ученую степень доктора наук, при условии обязательного наличия данной ученой степени в квалификационных требованиях по занимаемой должности.

Указанные надбавки устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

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

Выплаты работникам высшего и послевузовского профессионального образования за наличие ученой степени не применяются в отношении работников, которым установлены выплаты за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

4.8. Стимулирующая выплата за наличие почётного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

- до 20 процентов от должностного оклада (оклада) за почётное звание «народный»;
- до 10 процентов от должностного оклада (оклада) за почётное звание «заслуженный».

4.9. Выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством

культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливаются в размере до 5 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

4.10. Стимулирующие выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от количества лет, отработанных в ГОУ ВПО «МаГК (академия) им. М.И. Глинки». В непрерывный стаж работы, дающий право на стимулирующие выплаты, включаются периоды работы в Магнитогорском музыкальном училище им. М.И. Глинки и учреждениях, образовавших в результате его последующей реорганизации и переименования.

Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

- при стаже от 3 до 5 лет — 5 процентов от должностного оклада (оклада);
- при стаже от 5 до 10 лет — 10 процентов от должностного оклада (оклада);
- при стаже от 10 до 15 лет — 15 процентов от должностного оклада (оклада);
- при стаже свыше 15 лет — 20 процентов от должностного оклада (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, устанавливаемую образовательным учреждением.

Для работников библиотеки размеры выплат за непрерывный стаж определяются Законом Челябинской области от 30.11.2004 г. № 324-30 «О библиотечном деле в Челябинской области».

4.11. Надбавки молодым специалистам выплачиваются педагогическим работникам, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного среднего или высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания образовательного учреждения.

Надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в размере до 40 процентов от должностного оклада (оклада).

4.12. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию устанавливаются работникам в следующих размерах:

- вторая категория — до 5 процентов от должностного оклада (оклада); ;
- первая категория — до 10 процентов от должностного оклада (оклада);
- высшая категория — до 15 процентов от должностного оклада (оклада);
- ведущая категория — до 20 процентов от должностного оклада (оклада).

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

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

4.13. К профессиональным праздникам работников образования и культуры приказом ректора могут устанавливаться дополнительные выплаты. Размер таких выплат определяется ректором с учетом фонда оплаты труда.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы (премии) определяются в зависимости от показателей работы и устанавливаются в процентном отношении к заработной плате или в абсолютном размере.

5.2. Премияльные выплаты могут начисляться по итогам месяца, квартала, года или носить разовый характер. Премияльные выплаты устанавливаются приказом ректора.

5.3. Размер премии определяется по результатам личного вклада работника Консерватории в выполняемую работу.

Премия может быть начислена только при отсутствии дисциплинарного взыскания.

5.4. Основаниями для начисления премии являются:

- высокие показатели в работе, творческий подход к выполнению должностных обязанностей;
- большой вклад в подготовку Консерватории к новому учебному году;
- проведение особо важных (срочных) работ;
- выполнение отдельных поручений или работы, не входящих в должностные обязанности;
- многолетний добросовестный труд;
- активное и результативное участие в общественных мероприятиях, повышающих престиж Консерватории;
- подготовка лауреатов и дипломантов конкурсов и фестивалей;
- успешная концертно-исполнительская деятельность;
- активная научная и творческая деятельность;
- юбилейные даты работников Консерватории.

5.5. В случае смерти (гибели) работника начисленная, но не полученная им премия выплачивается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. '

5.6. Премирование работников Консерватории производится в пределах экономии средств на оплату труда.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад ректора определяется трудовым договором и устанавливается Минкультуры в пределах до 5 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу Консерватории, в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением, утверждаемыми Минкультуры.

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

6.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций Консерватории.

Перечни должностей и профессий работников Консерватории, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются Минкультуры.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера ректору устанавливаются Минкультуры за выполнение целевых значений

показателей государственного задания учреждению в текущем финансовом году в пределах фонда стимулирования руководителей учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для ректора, проректора и главного бухгалтера в процентах к должностному окладу, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.