Приложение №2

Министерство культуры Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уфимский государственный институт искусств имени Загира Исмагилова»

УТВЕРЖДЕН
приказом ректора
от «30» 03 2018 г. № 52

ПРИНЯТ
Ученым советом
«30» 03 2018 г.
протокол № 10

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
преподавателей и сотрудников
Г.Г. Назиуллина
«30» марта 2018г.

Уфа, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

1 Общие положения..... 3
2 Понятия и определения 5
3 Формирование фонда оплаты труда..... 5
4 Порядок и условия оплаты труда работников..... 6
5 Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера 11
6 Порядок и условия оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава 12
7 Другие вопросы оплаты труда 13
8 Заключительные положения 14

1 Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский государственный институт искусств имени Загира Исмагилова» (далее – Институт) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

приказом Минкультуры России от 26.08.2016 N 1947 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации";

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений";

приказом Минздравсоцразвития России от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных

учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

– приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 г. №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2008 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» в целях оптимизации деятельности структурных подразделений;

приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

иными, в том числе ведомственными, нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Уставом Института.

1.2 Положение является локальным нормативным актом Института – неотъемлемой частью коллективного договора и определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, условия установления компенсационных и стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера, а также виды и порядок расчёта размеров окладов работников в соответствии с

профессионально-квалификационными группами должностей, регламентирует иные вопросы оплаты труда.

1.3 Положение принимается на заседании Ученого совета Института по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается и вводится в действие приказом ректора Института. Положение подлежит изменению по мере необходимости в том же порядке, в котором оно было принято.

1.4. Положение учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иного персонала).

2 Понятия и определения

2.1 Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

повышающий коэффициент – множитель, используемый для повышения размера заработной платы в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии;

выплаты компенсационного характера – установленные законодательством и локальными нормативными актами Института доплаты и надбавки к должностному окладу за труд в условиях, которые отличаются от обычных.

стимулирующие выплаты – установленные локальными нормативными актами Института доплаты и надбавки стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) к окладу работника;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3 Формирование фонда оплаты труда

3.1 Фонд оплаты труда работников Института формируется на календарный год исходя из:

– объема субсидий федерального бюджета;

– средств от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств (в случае, если это не противоречит действующему законодательству Российской Федерации), в том числе добровольных пожертвований, и других доходов, образующихся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

– средств субсидий на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг в связи с повышением заработной платы.

4 Порядок и условия оплаты труда работников

4.1 Основные условия оплаты труда

4.1.1 В Институте применяются повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.2 Система оплаты труда в Институте направлена на повышение качества и результативности труда работников Института и имеет стимулирующий характер.

4.1.3 Система оплаты труда работников Института, устанавливается с учетом:

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов ;

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов ;

– 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 бюджетных учреждений;

– перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных 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;

– мнения профкома работников Института;

-систем нормирования труда определяемых с учетом мнения профкома работников Института в коллективном договоре;

4.1.4 Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

4.1.5 Институт в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размер должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, размеры стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера (в случае, если размер таких выплат не утверждается законодательством Российской Федерации).

4.1.6 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда[1].

4.1.7 Условия оплаты труда работника (размер должностного оклада, ставки заработной платы, условия и порядок установления стимулирующих выплат) включаются в трудовой договор с работником.

4.2 Порядок установления должностного оклада

4.2.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням 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 Института.

4.2.2 Базовый оклад по профессиональной квалификационной группе устанавливается в соответствии с приложениями № 1-8.

Должностной оклад по профессиональной квалификационной группе устанавливается в соответствии с приложениями № 1-8.

4.2.3 Должностной оклад педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава формируется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент с учетом занимаемой должности.

В оклады (должностные оклады) по должностям научно-педагогических работников Института включаются размеры надбавок за ученые степени. В оклады

[1] ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

(должностные оклады) педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года[2].

Должностной оклад:

– должностей работников культуры, искусства и кинематографии;

– общеотраслевых должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования;

– общеотраслевых профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;

– общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

– общеотраслевых профессий рабочих;

– должностей работников средств массовой информации;

– должностей работников сферы научных исследований и разработок (работников и руководителей структурных подразделений)

– должностей работников физической культуры и спорта

формируется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент с учетом занимаемой должности. (Приложение № 2-8).

4.2.4 К минимальным окладам (базовый оклад) могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовым окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

Применение повышающих коэффициентов образует должностной оклад и учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2.5 В Институте применяется 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.

4.3 Выплаты компенсационного характера

4.3.1 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.

[2] ч. 11 ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

4.3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено действующим законодательством РФ), в абсолютных размерах, а также в виде коэффициентов к заработной плате.

Компенсационные выплаты работникам Института устанавливаются в трудовом договоре или приказом ректора Института.

4.3.3 В Институте устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера[3]:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Установление выплаты в соответствии с ч. 1 настоящего пункта осуществляется на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Установление выплаты в соответствии с ч. 2 настоящего пункта осуществляется на основании ст. 148 ТК РФ и Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 2 июля 1987 г. N 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» в размере 15% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

Установление выплаты в соответствии с ч. 3 настоящего пункта осуществляется с учетом следующего:

– при выполнении работником Института работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

– при выполнении работы временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается доплата в размере от 50% до 100% от заработной платы отсутствующего работника.

– при увеличении объема работы или расширении зоны обслуживания, в том числе связанными с временным отсутствием другого работника работнику устанавливается доплата с учетом содержания и объема дополнительной работы;

[3] Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях".

– сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

– при работе в ночное время - каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере не менее чем на 20 % от часовой тарифной ставки, за исключением работников, с которыми при заключении трудового договора предусмотрена работа в ночное время;

– работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере двойной дневной (часовой) тарифной ставки сверх оклада, причем работа в выходные дни оплачивается в повышенном размере за исключением работников, с которыми при заключении трудового договора предусмотрен сменный график рабочего времени.

В день отъезда и приезда в командировку и нахождения в пути приходящиеся на выходные и праздничные дни (независимо от времени нахождения в пути) оплачиваются в двойном размере.

При наличии задания на дни приходящиеся на выходные и праздничные дни оплата работнику производится в двойном размере.

При направлении работника в служебную командировку по основному месту работы, помимо сохранения средней заработной платы по основному месту работы, сохраняется средняя заработная плата по совместительству (если совместительство является внутренним).

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

4.3.5 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 (уральский коэфицент), включаются в трудовой договор с работниками.

4.4 Стимулирующие выплаты

4.1 Порядок установления и назначения стимулирующих выплат определяется Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (Приложение №3) и Положением о премировании (установлении поощрительных выплат), которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения (Приложение №4).

4.5 Социальные выплаты

4.5.1 Социальные выплаты назначаются в виде:

1) материальной помощи на основании личного заявления работника, согласованного с руководителем структурного подразделения, с председателем первичной профсоюзной организации и главным бухгалтером (на предмет наличия финансовых средств). При положительной резолюции ректора Института кадрово-организационной службой издается приказ по Институту о выплате материальной помощи работнику.

Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, обеспечение летнего отдыха детей, другие ситуации), а также иные основания, предусмотренные в коллективном договоре.

2) выплаты к юбилейным датам работника на основании представления руководителя структурного подразделения (или) выходом на пенсию на основании на основании личного заявления работника, согласованного с руководителем структурного подразделения, с председателем первичной профсоюзной организации и главным бухгалтером (на предмет наличия финансовых средств). При положительной резолюции ректора Института Кадрово-организационной службой издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию.

5 Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

5.1 Заработная плата ректора Института, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат.

5.2 Размер должностного оклада ректора Института определяется трудовым договором.

Ректору Института выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства культуры Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Института.

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

5.4 Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются ректором в порядке, предусмотренном Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (Приложения №3), с учетом показателей оценки их деятельности.

5.5.С учетом условий труда ректору Института, проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 4.3 настоящего положения.

6 Порядок и условия оплаты труда работников из числа профессорско-преподавательского состава

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

6.2 Группа должностей профессорско-преподавательского состава подразделяется на 6 квалификационных уровней в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

6.3 Норма часов педагогической (преподавательской) работы на ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Педагогическая (учебная) нагрузка заведующим кафедрам и деканам устанавливается в количестве 850 часов на 1 учебный год.

6.4.Кроме должностного оклада работникам из числа профессорско-преподавательского состава устанавливаются обязательные доплаты и надбавки, в том числе компенсационного характера, а также стимулирующие надбавки и премии (разовые поощрительные выплаты), предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, коллективным договором и настоящим Положением, а также Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), Положением о премировании (установлении поощрительных выплат), приказами по Институту.

6.5 Почасовая оплата труда

Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Института, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается

совместительством. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора Института на основании решения Ученого совета Института. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается руководством Института по факультетам на учебный год.

7 Другие вопросы оплаты труда

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

7.2 Штатное расписание для всех категорий персонала работников Института, за исключением профессорско-преподавательского состава, утверждается ректором на календарный год.

Штатное расписание для профессорско-преподавательского состава утверждается ректором на учебный год.

7.3 В штатном расписании Института указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады, стимулирующие выплаты и выплаты компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами.

7.4 При временном расширении объема оказываемых Институтом услуг (выполнение творческих работ, консультационных услуг и др.), а также в случаях, когда невозможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, Институт вправе оформлять выполнение работ (оказание услуг) договором гражданско-правового характера: договором подряда, договором возмездного оказания услуг за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.5 Изменения к штатному расписанию Института по всем указанным категориям персонала вносятся на основании приказов по Институту.

7.6 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 и минимальные размеры по оплате труда устанавливаются по аналогии с должностями, имеющимися в ПКГ и квалификационных уровнях.

7.7 Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

аванс – 18 числа (расчетного месяца в размере 50% от заработной платы);

расчет – 3 числа (следующего месяца).

7.8 В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда ректор Института несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.9 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) и (или) внебюджетных финансовых средств ректор Института вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить их выплату.

7.10. Удержание из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

7.11. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

7.12.При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения на работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

7.13 В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов, удостоверяющих смерть Работника.

7.14 Расчетные листы по начислению и выплате заработной платы выдаются 3, 4, 5 числа каждого следующего за расчетным месяца.

Индивидуальные сведения о сумме выплат и иных вознаграждений, о начислениях и уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и страховом стаже застрахованного лица выдаются за 1 квартал отчетного года 15,16,17 мая текущего месяца. За 2 квартал отчетного года - 15,16,17 августа текущего года. За 3 квартал отчетного года - 15,16,17 ноября текущего года. За 4 квартал отчетного года - 15,16,17 февраля следующего за отчетным годом месяца.

8 Заключительные положения

8.1 Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения приказом ректора.

8.2 Все изменения и дополнения, необходимость в которых возникает в связи с изменением действующего законодательства или с производственной необходимостью вносятся в настоящее положение приказом ректора Института на основании решения Ученого совета по согласованию с первичным профсоюзным органом.

Приложение №3

УТВЕРЖДЕН
приказом ректора
от «30» 03 2018 г. № 53

ПРИНЯТ
Ученым советом
«30» 03 2018 г.
протокол № 10

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
преподавателей и сотрудников
Г.Г. Назиуллина
«30» марта 2018

Уфа, 2018

1 Общие положения

1.1 Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (далее – Положение) работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский государственный институт искусств имени Загира Исмагилова» (далее – Институт) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Института.

1.2 Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда.

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

2 Источники стимулирующих выплат

На выплаты стимулирующего характера направляются средства на оплату труда, формируемые за счет субсидий федерального бюджета и средств, от приносящей доход деятельности.

В случае образования экономии фонда оплаты труда Института, средства направляются на стимулирующие выплаты работников.

3 Виды стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты подразделяются на стимулирующие надбавки и стимулирующие доплаты.

3.2. Стимулирующие надбавка устанавливается в трудовом договоре, стимулирующая доплата приказом ректора Института.

4 Порядок назначения стимулирующих выплат

4.1 Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.2 Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора Института.

С отдельными категориями работников, с которыми заключен эффективный контракт, стимулирующие выплаты устанавливаются в трудовых договорах.

Выплата стимулирующих надбавок и доплат, установленных трудовым договором (эффективным контрактом) осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ и Положениями, об оценке эффективности деятельности, утвержденные в установленном порядке Институтом.

Стимулирующие надбавки и доплаты, не предусмотренные трудовым договором (эффективным контрактом), устанавливаются в Институте приказами ректора в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре, без учета повышающего коэффициента или в абсолютном размере.

4.2 Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом ректора Института в следующем порядке:

– деканам факультетов, руководителям структурных подразделений, находящихся в непосредственном подчинении ректора – ректором Института;

– руководителям структурных подразделений, находящихся в непосредственном подчинении проректоров – по представлению проректоров;

– работникам отделов и структурных подразделений – по представлению руководителя подразделения.

5 Основания для стимулирующих выплат

5.1 В случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, коллективным договором Института, настоящим Положением работникам Института могут устанавливаться следующие стимулирующие надбавки[4]:

5.1.1 За наличие государственных наград и почетных званий:

Народный артист Российской Федерации - 1059,90 рублей;

Заслуженный работник отрасли Российской Федерации - 921,65 рублей.

Выплата производится ежемесячно, пропорционально занимаемой доле ставки.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Вышеуказанные выплаты подлежат индексации.

5.2 Стимулирующие доплаты могут быть установлены работникам Института по следующим основаниям[5]:

5.2.1 Доплаты за качество труда (качество выполняемых работ):

- сложность выполняемых работником трудовых операций;

[4] В случае, если они не предусмотрены трудовым договором (эффективным контрактом) с работником.
[5] В случае, если они не предусмотрены трудовым договором (эффективным контрактом) с работником.

- многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;
- своевременность достижения запланированных результатов выполнения поручений;
- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся и сотрудников;
- профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;
- уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;
- добросовестное, ответственное отношение к работе;
- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Института, административное управление вузом, финансово-экономическое, правовое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- обеспечение качественной работы подразделений Института, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием Института;
- обеспечение безопасности вуза, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Института;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Института (структурного подразделения);
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Института (структурного подразделения);
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Института;
- своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);
- качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий;
- качественное организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами и аспирантами;
- качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и(или) учебников;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;

- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Института;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Институте (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- особые заслуги перед Институтом;
- многолетняя и безупречная работа в Институте;
- качественное и своевременное выполнение заданий ректората (руководителя подразделения);
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- качественная и оперативная подготовка объектов Института к зимнему сезону;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- по результатам окончания учебного года;
- по результатам окончания календарного года;

5.2.2 Доплаты за интенсивность труда и высокие результаты труда (количество труда):

- напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени;
- интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;
- результативность труда, характеризующаяся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка;
- выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций);
- интенсивность работы и качественное проведение нового набора;
- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных услуг;
- интенсивность работы по обеспечению платных услуг, оказываемых Институтом;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг оказываемых Институтом;
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Института.

5.2.3 Премиальные выплаты по итогам работы – в соответствии с Положением о премировании.

6 Порядок установления стимулирующих выплат ректору, проректору и главному бухгалтеру

6.1 Ректору Института выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства культуры Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Института.

6.2 Выплаты стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру Института устанавливается приказом ректора Института.

Для проректоров и главного бухгалтера применяются стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда.

7 Порядок изменения и отмены стимулирующих выплат

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

В указанных случаях, к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидий, по независящим от Института причинам, ректор Института имеет право отменить, приостановить стимулирующие выплаты, либо пересмотреть их размеры на основании решения Ученого совета Института по согласованию с профкомом работников Института.

Размер стимулирующей выплаты пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены стимулирующей выплаты по инициативе руководителя структурного подразделения на имя ректора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера стимулирующей выплаты или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае трудовой договор подлежит расторжению в соответствии со ст. 74 Трудового Кодекса РФ.

7.2 Отмена, приостановление выплаты стимулирующей характера, либо пересмотр ее размера осуществляется посредством издания приказа ректора Института.

8 Заключительные положения

8.1 Все изменения и дополнения, необходимость в которых возникает в связи с изменением действующего законодательства или с производственной необходимостью, вносятся в настоящее положение приказом ректора Института на основании решения Ученого совета по согласованию с первичным профсоюзным органом.

Приложение №4

УТВЕРЖДЕН
приказом ректора
от «30» 03 2018 г. № 54

ПРИНЯТ
Ученым советом
«30» 03 2018 г.
протокол № 10

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
преподавателей и сотрудников
Г.Г. Назиуллина
«30» марта 2018

Уфа, 2018

1 Общие положения

1.1 Положение о премировании (далее – Положение) работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский государственный институт искусств имени Загира Исмагилова» (далее – Институт) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Института.

1.2 Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда.

1.3 К премии относятся выплаты, направленные на поощрение работника за достижения в работе.

2 Виды премий

Премии в Институтте выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы Института в целом;
- премий (поощрительных выплат) разового характера (далее – разовые поощрительные выплаты).

3 Источник выплат премий

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

4 Основания для премирования

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в Институте являются:

- итоги работы за календарный год;
- итоги работы за учебный год;
- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Института, административное управление Институтом, финансово-экономическое, правовое и социальное обеспечение деятельности Института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- показатели проводимых в Институте рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений Института.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников. При этом ректору подается служебная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.

5 Порядок установления и выплата премий (разовых поощрительных выплат)

5.1 Премирование работника Института производится на основании приказа ректора Института на основании представления руководителя структурного подразделения по согласованию с соответствующим проректором.

5.2 При определении размера премии конкретному работнику руководители структурных подразделений учитывают:

- профессиональный опыт и его квалификацию;
- полное и качественное выполнение должностных обязанностей;
- подготовку, организацию и участие в крупных, социально значимых проектах в установленной сфере деятельности;
- высокую исполнительскую дисциплину и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности.

Размер премии конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.

5.3 Руководитель структурного подразделения не включает работника в список работников подразделения, представляемых к премированию в случае неудовлетворительной оценки качества труда работника, а именно при:

- недостаточном уровне исполнительской дисциплины;
- недостаточном качестве работы с документами;
- недостаточном уровне профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей и выполнение поручений руководства;
- нарушении правил трудового распорядка, подтвержденного соответствующими документами.

Свое решение руководитель структурного подразделения обосновывает в служебной записке на имя ректора Института.

Решение о неназначении работнику премии и его причины должны быть доведены до сведения работника руководителем структурного подразделения.

5.4 За выполнение оформленных в установленном порядке особо срочных и ответственных работ и заданий по представлению руководителей структурных подразделений работники могут быть премированы по решению ректора Института в индивидуальном порядке при наличии экономии по фонду оплаты труда.

5.5 Премии по итогам работы Института в целом – не реже одного раза в год (за полугодие, за квартал) выплачиваются тем сотрудникам Института, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Института в целом, в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

5.6 Основанием для издания приказа о назначении разовой поощрительной выплаты работнику является служебная записка с резолюцией ректора, подаваемая руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному сотруднику или группе работников Института. Указанная служебная записка в обязательном порядке визируется в

бухгалтерии Института на предмет наличия средств и передается в отдел кадрового, информационно-аналитического и организационного обеспечения для подготовки приказа о премировании работника.

6 Заключительные положения

6.1 Все изменения и дополнения, необходимость в которых возникает в связи с изменением действующего законодательства или с производственной необходимостью вносятся в настоящее положение приказом ректора Института на основании решения Ученого совета по согласованию с первичным профсоюзным органом.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
Должностей профессорско-преподавательского состава

	Должности, отнесенные к квалификациооным уровням	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Повышающие выплаты	Надбавка за должность	Надбавка за наличие ученой степени	Компенсация за литературы	Должностной оклад
Первый квалификационный уровень	Преподаватель	6233,00	1,64	3979,00			150,00	10362
	Преподаватель, с ученую степень "кандидат наук"	6233,00	1,66	4097,00		3000,00	150,00	13480
Второй квалификационный уровень	Старший преподаватель	6233,00	1,81	5073,00			150,00	11456
	Старший преподаватель ученой степенью "кандидат наук"	6233,00	1,86	5373,00		3000,00	150,00	14756
Третий квалификационный уровень	Доцент, занимающий должность	6233,00	1,87	5401,80	2493,20		150,00	14278
	Доцент, занимающий должность, с ученой степенью "кандидат наук"	6233,00	2,10	6853,80	2493,20	3000,00	150,00	18730
	Доцент	6233,00	1,98	6093,80	2493,20		150,00	14970
	Доцент с ученой степенью "кандидат наук"	6233,00	1,99	6162,80	2493,20	3000,00	150,00	18039
	Доцент с ученой степенью "доктор наук"	6233,00	2,14	7081,80	2493,20	7000,00	150,00	22958
Четвертый квалификационный уровень	Профессор, занимающий должность	6233,00	2,00	6240,20	3739,80		150,00	16363
	Профессор, занимающий должность, с ученой степенью "кандидат наук"	6233,00	2,12	6990,20	3739,80	3000,00	150,00	20113
	Профессор, занимающий должность с ученой степенью "доктор наук"	6233,00	2,28	7966,20	3739,80	7000,00	150,00	25089
	Профессор	6233,00	2,17	7266,20	3739,80		150,00	17389
	Профессор с ученой степенью "кандидат наук"	6233,00	2,31	8142,20	3739,80	3000,00	150,00	21265
	Профессор с ученой степенью "доктор наук"	6233,00	2,46	9118,20	3739,80	7000,00	150,00	26241
Пятый квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	6233,00	3,61	16274,00			150,00	22657
	Заведующий кафедрой с ученой степенью"кандидат наук"	6233,00	3,64	16457,00		3000,00	150,00	25840
	Заведующий кафедрой с ученым званием "доцент"	6233,00	3,77	17272,00			150,00	23655
	Заведующий кафедрой с ученым званием "профессор"	6233,00	3,78	17334,00			150,00	23717
	Заведующий кафедрой с ученым званием "доцент", с ученой степенью "кандидат наук"	6233,00	3,92	18202,00		3000,00	150,00	27585
	Заведующий кафедрой с ученым званием "профессор", с ученой степенью "кандидат наук"	6233,00	4,02	18826,00		3000,00	150,00	28209
	Заведующий кафедрой с ученым званием "доцент", с ученой степенью "доктор наук"	6233,00	4,01	18751,00		7000,00	150,00	32134
	Заведующий кафедрой с ученом званием "профессор", с ученой степенью "доктор наук"	6233,00	4,09	19235,00		7000,00	150,00	32618

Шестой квалификационный уровень	Декан факультета	**6233,00**	3,80	17459,00			150,00	**23842**
	Декан с учной стенью "кандидат наук"	**6233,00**	3,88	17947,00		3000,00	150,00	**27330**
	Декан с ученым званием"доцент"	**6233,00**	4,00	18706,00			150,00	**25089**
	Декан с ученым званием"профессор"	**6233,00**	4,10	19329,00			150,00	**25712**
	Декан с ученым званием "доцент", с ученой степенью "кандидат наук"	**6233,00**	4,18	19807,00		3000,00	150,00	**29190**
	Декан с ученой степенью "профессор", с ученым званием	**6233,00**	4,28	20427,00		3000,00	150,00	**29810**
	Декан с ученым званием"доцент", с ученой степенью "доктор наук"	**6233,00**	4,38	21047,00		7000,00	150,00	**34430**
	Декан с ученым званием "профессор", с ученой степенью "доктор наук"	**6233,00**	4,48	21667,00		7000,00	150,00	**35050**

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 года № 216н

Приложение № 2

Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок (работников и руководителей структурных подразделений)

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Должностной оклад	За ученую степень
	1 квалификационный уровень	Младшийнаучный сотрудник	6233	1,2	7460	
		Младшийнаучный сотрудник (кандидат наук)	6233	1,2	7460	3000
		Младшийнаучный сотрудник (доктор наук)	6233	1,2	7460	7000
	2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	6233	1,3	8034	
		Старший научный сотрудник (кандидат наук)	6233	1,5	9350	3000
		Старший научный сотрудник (доктор наук)	6233	1,7	10596	7000

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 года № 305н

Приложение № 3

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Должностной оклад
1 уровень	1 квалификационный уровень	Комендант	6233	1,0	6233
		Комендант учебного корпуса	6233	1,0	6233
		Паспортист	6233	1,0	6233
	2 квалификационный уровень	Комендант	6233	1,5	9351
		Комендант учебного корпуса	6233	1,5	9351
		Паспортист	6233	1,5	9351
2 уровень	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	6233	1,6	9973
	2 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	6233	1,7	10596
		Заведующий хозяйственном	6233	1,7	10596
	3 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	6233	2,2	13713
		Заведующий общежитием	6233	2,2	13713
		Начальник хозяйственно-эксплуатационного отдела	6233	2,2	13713
3 уровень	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	6233	2,5	15583
		Специалист по кадрам	6233	2,5	15583
		Специалист по информационно-аналитической работе	6233	2,5	15583
		Специалист по государственным закупкам	6233	2,5	15583
		Экономист по труду и заработной плате	6233	2,5	15583
		Юрист	6233	2,5	15583
		Инженер	6233	2,5	15583
		Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	6233	2,5	15583

	2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2 категории	6233	2,6	16206
		Специалист по кадрам 2 категории	6233	2,6	16206
		Специалист по информационно-аналитической работе 2 категории	6233	2,6	16206
		Специалист по государственным закупкам 2 категории	6233	2,6	16206
		Экономист по труду и заработной плате 2 категории	6233	2,6	16206
		Юрист 2 категории	6233	2,6	16206
		Инженер 2 категории	6233	2,6	16206
		Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений 2 категории	6233	2,6	16206
	3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории	6233	2,7	16830
		Специалист по кадрам 1 категории	6233	2,7	16830
		Специалист по информационно-аналитической работе 1 категории	6233	2,7	16830
		Специалист по государственным закупкам 1 категории	6233	2,7	16830
		Экономист по труду и заработной плате 1 категории	6233	2,7	16830
		Юрист 1 категории	6233	2,7	16830
		Инженер 1 категории	6233	2,7	16830
		Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений 1 категории	6233	2,7	16830
	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	6233	2,8	17453
		Ведущий специалист по кадрам	6233	2,8	17453

		Ведущий специалист по информационно-аналитической работе	6233	2,8	17453
		Ведущий специалист по государственным закупкам	6233	2,8	17453
		Ведущий экономист по труду и заработной плате	6233	2,8	17453
		Ведущий юрист	6233	2,8	17453
		Ведущий инженер	6233	2,8	17453
		Ведущий инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	6233	2,8	17453
	5 квалификационный уровень	Главный специалист по кадрам	6233	2,9	18076
		Главный специалист по информационно-аналитической работе	6233	2,9	18076
		Главный специалист по государственным закупкам	6233	2,9	18076
		Главный экономист по труду и заработной плате	6233	2,9	18076
		Главный юрист	6233	2,9	18076
		Главный инженер	6233	2,9	18076
		Заместитель главного бухгалтера	6233	2,9	18076
4 уровень	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадрового, информационно-аналитического и организоционного обеспечения	6233	3,0	18700
		Начальник хозяйственно-эксплуатационного отдела	6233	3,0	18700

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 года № 247н

Приложение № 4

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные подуровни	Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Должностной оклад
1 уровень	1 квалификационный подуровень	Помощник ректора	6233	1,00	6234
		Помощник проректора по учебной и воспитательной работе	6233	1,00	6234
		Помощник проректора по творческой работе	6233	1,00	6234
		Специалист по учебно-методической работе	6233	1,00	6234
		Техник	6233	1,00	6234
		Методист	6233	1,00	6234
		Ученый секретарь	6233	1,00	6234
	2 квалификационный подуровень	Заведующий фольклорной лабораторией	6233	1,30	8104
		Заведующий тон-студией	6233	1,30	8104
		Заведующий студией звукозаписи	6233	1,30	8104
2 уровень	1 квалификационный подуровень	Заведующий лабораторией звукозаписи	6233	1,40	8727
		Заведующий музеем	6233	1,40	8727
		Начальник учебного отдела	6233	1,40	8727
		Специалист по учебно-методической работе 2 категории	6233	1,40	8727
		Техник	6233	1,40	8727
	2 квалификационный подуровень	Заведующий отделом дополнительного профессионального образования	6233	2,00	12466
		Заведующий библиотекой	6233	2,00	12466
		Начальник штаба ГО и ЧС	6233	2,00	12466
	1 квалификационный подуровень	Специалист по учебно-методической работе 1 категории	6233	2,30	14336
3 уровень		Техник	6233	2,30	14336
	2 квалификационный подуровень	Начальник учебно-методического управления	6233	2,90	18076

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 года № 217н

Приложение № 5

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования
Профессионально квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные подуровни	Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Должностной оклад
2 уровень		Концертмейстер	6233	1,40	8700

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 года № 216н

Приложение № 6

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная	Квалификационные подуровни	Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Должностной оклад
Среднее звено	1 квалификационный подуровень	Заведующий костюмерно-реквизитным цехом	6026	1,15	6930
Ведущее звено	1 квалификационный подуровень	Библиотекарь	6026	1,16	6990
		Методист библиотеки	6026	1,16	6990
		Библиограф	6026	1,16	6990
	2 квалификационный подуровень	Библиотекарь 2 категории	6026	1,17	7050
		Методист библиотеки	6026	1,17	7050
		Библиограф	6026	1,17	7050
	3 квалификационный подуровень	Библиотекарь 1 категории	6026	1,18	7110
		Методист библиотеки 1 категории	6026	1,18	7110
		Библиограф 1 категории	6026	1,18	7110
	4 квалификационный подуровень	Ведущий библиотекарь	6026	1,25	7533
		Ведущий методист библиотеки	6026	1,25	7533
		Ведущий библиограф	6026	1,25	7533
Должности руководящего состава	1 квалификационный подуровень	Заведующий сектором обслуживания библиотекой	6026	1,30	7834
	2 квалификационный подуровень	Заведующий филиалом библиотеки	6026	1,35	8135
		Художественный руководитель - главный дирижер симфонического оркестра	6026	1,35	8135
	3 квалификационный подуровень	Директор учебного театра	6026	2,00	12052
		Директор симфонического оркестра	6026	2,00	12052

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 года № 570

Приложение № 7

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Должностной оклад
1 уровень	1 квалификационный уровень	Гример	6026	1	6026
		Машинист сцены	6026	1	6026
		Электрик-осветитель	6026	1	6026
	2 квалификационный уровень	Гример	6026	1,1	6629
		Машинист сцены	6026	1,1	6629
		Электрик-осветитель	6026	1,1	6629
2 уровень	1 квалификационный уровень	Оператор видеозаписи 3-5 разрядов	6026	1,11	6689
		Настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов	6026	1,12	6749
	2 квалификационный уровень	Оператор видеозаписи 6-7 разрядов	6026	1,13	6809
	3 квалификационный уровень	Оператор видеозаписи 8 разряда	6026	1,14	6870
	4 квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов	6026	1,5	9039

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 года № 121н

Приложение № 8

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности работников, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад	Коэффициент	Должностной оклад
1 уровень	1 квалификационный уровень	Столяр	5998	1,0	5998
		Слесарь-сантехник	5998	1,0	5998
		Кастелянша	5998	1,0	5998
		Дворник	5998	1,0	5998
		Рабочий по обслуживанию зданий	5998	1,0	5998
	2 квалификационный уровень	Столяр	5998	1,1	6598
		Слесарь-сантехник	5998	1,1	6598
		Кастелянша	5998	1,1	6598
		Дворник	5998	1,1	6598
		Рабочий по обслуживанию зданий	5998	1,1	6598
2 уровень	1 квалификационный уровень	Электрик	5998	1,2	7198
		Водитель легкового автомобиля	5998	1,2	7198
		Водитель автобуса	5998	1,2	7198
		Водитель грузового автомобиля	5998	1,2	7198
	2 квалификационный уровень	Электрик	5998	1,3	7797
		Водитель легкового автомобиля	5998	1,3	7797
		Водитель автобуса	5998	1,3	7797
		Водитель грузового автомобиля	5998	1,3	7797
	3 квалификационный уровень	Электрик	5998	1,4	8397
		Водитель легкового автомобиля	5998	1,4	8397
		Водитель автобуса	5998	1,4	8397

		Водитель грузового автомобиля	5998	1,4	8397
	4 квалификационный уровень	Электрик	5998	1,5	8996
		Водитель легкового автомобиля	5998	1,5	8996
		Водитель автобуса	5998	1,5	8996
		Водитель грузового автомобиля	5998	1,5	8996

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 года № 248н