

ФГБОУ ВПО
Государственный музыкально-педагогический институт
имени М.М.Ипполитова-Иванова



УТВЕРЖДЕНО

Ректор

В.И.Ворона

(подпись)

« 26 » августа 2011 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ИНСТИТУТА

ПРИНЯТО

Учёным Советом ГМПИ
им.М.М.Ипполитова-Иванова

Протокол № 1
от « 26 » августа 2011 года

г.Москва
2011 г.

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 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» (Собрание законодательств Российской Федерации, 18.08.2008, № 33 ст.3852).

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов работников Государственного музыкально-педагогического института им. М. М. Ипполитова-Иванова (далее - Институт);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря №818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте России 01.02.2008 № 11080), за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2008 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке

установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081);

условия оплаты труда руководителей Института.

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

Заработная плата работника Института предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Института

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрировано в Минюсте России 22 мая 2008 г. N 11725):

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала"	5300 рублей;
Профессиональная квалификационная группа "Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений"	5700 рублей.

Оклады заместителей устанавливаются на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

2.2. Работникам Института могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается Ректором Института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Иные условия осуществления повышающих коэффициентов к окладу приведены в пунктах 2.3 – 2.4 настоящей главы Положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности – устанавливается следующим категориям работников Института по рекомендуемым размерам повышающих коэффициентов:

По должностям, предусматривающим категорирование:	
II категория	0.05
I категория	0.10
По должностям работников профессорско-преподавательского состава:	
Старший преподаватель	0,10
Доцент	0,20
Профессор	0,35
Заведующий кафедрой	0,40
Декан факультета	0,45

Другим работникам Института, по должностям которых не предусмотрено установление квалификационной категории, а также работникам ПКГ "Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений", по должностям которых в данном Положении не дано рекомендаций по установлению повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности, решением Ректора Института такой коэффициент может быть установлен в соответствии с квалификационным уровнем по ПКГ, к которому отнесена его должность, или реального содержания его работы в соотношении с должностями, по которым рекомендации предусмотрены.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику Института с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается Ректором Института персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Работникам Института могут быть установлены стимулирующие надбавки к окладу в соответствии с перечнем видов выплат, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте России 01.02.2008 № 11080):

стимулирующая надбавка за наличие учёного звания доцента, профессора;

стимулирующая надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению Ректора Института в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Института, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Институту на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений Института, главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректоров Института;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Института - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Института.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок и доплат к окладам приведены в пунктах 2.6 – 2.7 настоящей главы Положения.

2.6. Педагогическим работникам Института устанавливаются надбавки за учёное звание доцента и учёное звание профессора в размерах, определенных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.7. Педагогическим работникам Института, занимающим должности, по которым предусмотрены квалификационными характеристиками ученые степени, устанавливаются надбавки с учетом профиля преподаваемых дисциплин:

3000 рублей - за ученую степень кандидата наук;

7000 рублей - за ученую степень доктора наук.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

Указанные надбавки не применяются в отношении работников Института, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

Работникам Института устанавливаются надбавки за присвоение почетного звания:

«Народный» - 20% от оклада,

«Заслуженный» - 10% от оклада.

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются по одному из имеющихся оснований.

2.8. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

2.9. Работникам Института выплачиваются премии, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников Института, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Минимальные размеры окладов работников Института устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858):

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	3300 рублей;
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	4650 рублей;
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	5300 рублей;
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	6050 рублей.

Оклады заместителей устанавливаются на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

3.2. Работникам Института могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается Ректором Института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие

коэффициенты. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3-3.4 настоящей главы Положения.

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

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

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Ректором Института персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данных повышающих коэффициентов.

3.5. С учетом условий труда работникам Института устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

3.6. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников Института, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих Института устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3200 рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3550 рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4000 рублей;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4650 рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5000 рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5325 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5500 рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5700 рублей;

4.2. Работникам Института могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается Ректором Института с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.3-4.4 настоящей главы Положения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу – может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Ректором Института персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента: в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению Ректора Института рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу: в пределах до 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим Института, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений без ограничения срока действия.

4.5. Работникам Института может быть установлена стимулирующая надбавка к должностному окладу в соответствии с перечнем видов выплат, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления

выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте России 01.02.2008 № 11080):

за профессиональное мастерство.¹

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению Ректора Института в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Института, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Институтom на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующей надбавки к окладам приведены в пункте 5.6 настоящей главы Положения.

4.6. Работникам рабочих профессий устанавливается надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

¹ Выплата за качество выполняемых работ.

5. Условия оплаты труда ректора Института, проректоров, главного бухгалтера

5.1. Оплата Ректора Института, проректоров и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 и приказами Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. № 823 «Об утверждении разъяснения о реализации постановления Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 года № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» в части использования централизованных бюджетных ассигнований в размере до 5 процентов на выплаты стимулирующего характера руководителям бюджетных учреждений» (зарегистрировано в Минюсте России 6 февраля 2008 г. № 11108), от 2 апреля 2008 г. № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрировано в Минюсте России 29 апреля 2008 г. № 11606) и от 8 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрировано в Минюсте России 5.05.2008г., регистрационный № 11624).

Должностной оклад Ректора Института определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минкультуры России от 15.08.2008 г. № 41 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных

учреждений (зарегистрировано в Минюсте России 2 сентября 2008 г., регистрационный № 12209).

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

5.2. Ректору Института, проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

5.3. Премирование устанавливается Ректору Института с учетом результатов деятельности Института (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Института) за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели.

Размеры премирования Ректора Института, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору с Ректором Института.

5.4. Проректорам, главному бухгалтеру Института устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

6.1. По решению Ректора Института на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического, профессорско-преподавательского персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате труда работников Института.

6.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников Института, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ("Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.) и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте России 4 февраля 2008 г. № 11081), работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

7.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Минимальные размеры выплат - 5% от оклада.

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

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

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

7.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не

менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8. Порядок и условия премирования работников Института

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Институте, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте РФ 01.02.2008 № 11080), 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.

Премирование осуществляется по решению Ректора Института в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Института, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Институту на оплату труда работников:

проректоров, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных Ректору Института непосредственно;

руководителей структурных подразделений Института, специалистов и иных работников, подчиненных проректорам - на основании служебных записок проректоров;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Института - на основании служебных записок руководителя соответствующих структурных подразделений.

8.2. 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;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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 премия 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.

8.3. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

8.4. 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 премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института среди населения.

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

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

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, Ректор Института несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами².

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Ректора Института в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Ректора Института о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

9.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению Ректора Института, но не более чем оклад по должности «профессор».

² Уголовным кодексом Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ («Собрание законодательства Российской Федерации», 17.06.1996, № 25, ст. 2954) установлена ответственность за невыплату заработной платы свыше двух месяцев.