



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВ И ТУРИЗМА»**

ПРИНЯТО

На заседании Ученого совета
ГБОУВО РК «Крымский университет
культуры, искусств и туризма»
от «30» 08 2019г.
Протокол № 10

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Ученого совета
ГБОУВО РК «Крымский
университет культуры, искусств и
туризма»
Ректор



В.А. Горенкин

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВ И ТУРИЗМА»**

г. Симферополь, 2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБОУВОРК «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (далее по тексту - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников ГБОУВОРК «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (далее – Университет), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, социальной защищенности работников.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»;
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 г. №658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым»;
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера»;
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 531 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат компенсационного характера»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 3 июня 2014 г. № 620 «Об установлении соответствия должностей педагогических и научно-педагогических работников, установленных Кабинетом Министров Украины, номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23

июля 2015 г. № 749 «Об утверждении положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №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»;

- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013г. № 167н;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок»;

- Приказом Министерства культуры Республики Крым от 19.01.2015 г. №9 «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, государственных образовательных учреждений в сфере культуры, находящихся в ведении Министерства культуры Республики Крым, и их руководителей»;

- иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и Республики Крым, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства культуры Республики Крым, содержащими нормы трудового права и регулируемыми

оплату труда;

- Уставом Университета и Коллективным договором между администрацией и работниками Университета и иными локальными нормативными актами.

Настоящее Положение учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), педагогических работников, руководителей, служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих, инженерно-технического и иного персонала.

1.3. Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда работников Университета, правила установления размеров окладов (должностных окладов), условия обязательных доплат и надбавок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, премий, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, а также настоящим Положением.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия :
педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист - педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) - фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

1.5. Финансовое обеспечение оплаты труда работников Университета осуществляется за счет следующих источников:

- средств субсидий, предоставленных Университету на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ);
- средств, от прочей приносящей доход деятельности, в том числе оказания платных образовательных и иных услуг.

1.6. Система оплаты труда работников Университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором и иными локальными нормативными актами.

1.7. Система оплаты труда работников Университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для республиканских бюджетных учреждений;
- результатов аттестации работников Университета;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.8. Месячная заработная плата работников Университета, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Крым.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в Республике Крым, ректор осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели

производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Нормы работы по совместительству и совмещению профессий (должностей) регламентируется ст.ст. 60, 151, 282-288 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.11. Заработная плата выплачивается работникам в первоочередном порядке за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной валюте РФ (рублях). Днями выплаты заработной платы: **последний день месяца и 15** число каждого месяца. В случае совпадения с праздничными или выходными днями, дни выплаты заработной платы смещаются на предыдущие дни.

Заработная плата за вторую половину отчетного месяца выплачивается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, включенных в трудовой договор. В случае если срок выдачи заработной платы приходится на выходной день, то заработная плата выплачивается в последний рабочий день.

Размер оплаты труда работников Университета устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда Университета. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размер компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.12. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника Университета должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал Университета подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал Университета - работники учреждения, непосредственно оказывающие образовательные услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей в деятельности Университета, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Университета - работники, создающие условия для оказания образовательных услуг, направленных на достижение определенных уставом Университета целей, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Университета - работники, занятые управлением (организацией) оказания образовательных услуг, а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Университета.

1.13. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

С учетом условий труда работникам Университета устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.14. Работникам Университета устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.15. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в таблицах 1, 2, 3, 4, 7 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников Университета подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

1.17. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Университета.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И УТВЕРЖДЕНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ УНИВЕРСИТЕТА

2.1. Штатное расписание Университета утверждается ректором Университета и включает в себя должности всех работников Университета. Штатное расписание формируется и утверждается в пределах фонда оплаты труда работников Университета. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

2.2. Составление, анализ и контроль выполнения штатного расписания Университета осуществляет финансово - экономическое управление Университета.

Штатное расписание Университета отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

2.3. Структура и численный состав работников Университета формируются в зависимости от установленных Министерством культуры Республики Крым функций, задач и объемов работ.

В Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), педагогического, административно-управленческого, инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям Университета: театральный колледж, факультет, кафедра, управление, отдел, библиотека и иные структурные подразделения в соответствии с Уставом Университета.

Штатное расписание ППС и педагогических работников формируется в соответствии со структурой Университета, объемом годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени, нормативного соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя по соответствующим образовательным программам, формам и видам обучения и утверждается на

учебный год.

Штатное расписание научного персонала формируется в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ и научных тем (НИР) в пределах средств на оплату труда за счет средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности (договоры, контракты) и утверждается на срок их выполнения.

Утвержденное штатное расписание и изменения к нему оформляются приказом ректора.

2.4. Ректор образовательной организации несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

3. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА УНИВЕРСИТЕТА

3.1. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке Университету из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

Годовой фонд оплаты труда работников Университета утверждается в плане финансово-хозяйственной деятельности на очередной год.

Фонд оплаты труда Университета включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

Формирование годового фонда оплаты труда производится с учетом достижения целевых показателей, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4. ФОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РЕКТОРА, ПРОРЕКТОРОВ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УНИВЕРСИТЕТА

4.1. Заработная плата руководителя Университета, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

4.2. Оклады (должностные оклады) ректору Университета устанавливаются в соответствии с таблицей 1

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей образовательных организаций Республики Крым

Таблица 1

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Директор (заведующий) дошкольной образовательной организации	31500,00
Директор организации дополнительного образования	33500,00
Директор профессиональной образовательной организации	34825,00
Директор организации дополнительного профессионального образования	34825,00
Президент образовательной организации высшего образования	39234,00
Ректор организации дополнительного профессионального образования	43920,00
Ректор образовательной организации высшего образования	43920,00

4.3. Оклады (должностные оклады) ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета повышаются:

4.3.1. На 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов "Народный ...", "Заслуженный ..."; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю Университета, а научно- педагогическим и педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю научно- педагогической, педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.3.2. На 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почётный работник", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю Университета, а научно- педагогическим и педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почётный работник", профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является:

для ректора - приказ Министерства культуры Республики Крым.

для проректоров и главного бухгалтера - приказ (распоряжение) ректора Университета, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.3 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3.3. По решению Министерства культуры ректору устанавливается надбавка за масштаб управления.

Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается Министерством культуры Республики Крым.

4.4. Ректору Университета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Министерством культуры Республики Крым в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности его деятельности.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) проректорам Университета устанавливаются на 10-15 процентов, а главному бухгалтеру на 10-30 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) ректора Университета.

В зависимости от условий труда проректорам Университета образовательной организации и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу проректорам Университета и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством культуры Республики Крым.

5. ФОРМИРОВАНИЕ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА, КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) должностей (профессий) работников высшего и дополнительного профессионального образования Республики Крым, в том числе размеры окладов (должностных окладов) работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений Университета, установлены в соответствии с таблицей 2 .

Размеры окладов (должностных окладов) должностей (профессий) работников высшего и дополнительного профессионального образования Республики Крым.

Размеры окладов (должностных окладов) работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала.

Таблица 2

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должност ной оклад, руб.
1 квалификационны й уровень	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	15089,00
2 квалификационны й уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета; учебный мастер II категории	15845,00
3 квалификационны й уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор; учебный мастер I категории	17355,00

Размеры окладов (должностных окладов) профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

Квалификационны е уровни	Должности профессорско- преподаватель ского состава, отнесенные к квалификацион ным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должност ной оклад, руб.
1-й квалифика ционный уровень	Ассистент; преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений <*>; помощник проректора; помощник ректора; руководитель	23925,00

		(заведующий) учебной (производственной, учебно- производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института)	
2-й квалификационный уровень	Старший преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	30160,00
3-й квалификационный уровень	Доцент	Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры,	34220,00

		интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно - исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения	
4-й квалификационный уровень	Профессор	Начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового)	37555,00
5-й квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	37655,00
6-й квалификационный уровень	Декан факультета	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения	37800,00

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5 квалификационным уровням.

К научно-исследовательской деятельности Университета в свободное от основной работы время могут привлекаться на условиях совместительства или договоров гражданско- правового характера:

- профессорско-преподавательский состав, руководящие, научные и иные работники Университета;
- работники других предприятий, учреждений, организаций;

- аспиранты и студенты.

Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению научно-исследовательских и проектных работ на условиях совместительства, производится в соответствии с трудовым договором.

Аспиранты и студенты в период каникул, а также студенты в период практик, проводимых в Университете, могут быть зачислены на полную ставку.

Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат научным работникам регламентируется соответствующими разделами настоящего Положения.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Театрального колледжа установлены в соответствии с таблицей 3.

Размеры окладов (должностных окладов) работников образования, за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования Республики Крым

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Таблица 3

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	13830,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	13850,00
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	13880,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	14610,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14630,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14640,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель *(1); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор *(2); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	14650,00

(1)* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

(2)* За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями,	22500,00

	реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <***>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	23625,00
3-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	24750,00

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

5.3. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общепромышленных руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с таблицей 4.

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общепромышленных руководителей, специалистов и служащих

Таблица 4

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
--------------------------	--------------------------------------------------	---------------------------

1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	13830,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	14550,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-	13880,00

	<p>дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник</p>	
<p>2-й квалификационный уровень</p>	<p>Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений</p> <p>Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"</p> <p>Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II</p>	<p>14574,00</p>

	внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	14780,00
4-й квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны	15960,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	14510,00
5-й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	14800,00
3. Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству;	15200,00

	<p>инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности;</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт	
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	15960,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	16750,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17590,00
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	18470,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	22600,00
2-й квалификационный уровень	Главный <*> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	22730,00
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23205,00

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

5.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников Университета занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с таблицей 5.

Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных образовательных организаций Республики Крым, занятых в сфере закупок

Таблица 5

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по закупкам	15 855,00
Руководитель контрактной службы	19 530,00

5.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных образовательных организаций Республики Крым, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с таблицей 6 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных образовательных организаций Республики Крым, занятых в сфере охраны труда

Таблица 6

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	15 200,00
Руководитель службы охраны труда	19 530,00

5.6 Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с таблицей 7.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Таблица 7

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
-----------	-------------------------------------------

Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года N 1075н "Об утверждении профессионального стандарта "Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме")	8835,00
Лифтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1082н "Об утверждении профессионального стандарта "Лифтер-оператор по обслуживанию лифтов и платформ подъемных")	8835,00
Садовник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года N 627н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области декоративного садоводства")	8835,00
Парикмахер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2014 года N 1134н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по предоставлению парикмахерских услуг")	9145,00
Помощник повара, младший повар повар шеф-повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года N 610н "Об утверждении профессионального стандарта "Повар")	9145,00 9312,00 9489,00
Официант (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 декабря 2015 года N 910н "Об утверждении профессионального стандарта "Официант/бармен")	9145,00
Помощник пекаря пекарь (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 декабря 2015 года N 914н "Об утверждении профессионального стандарта "Пекарь")	8835,00 9145,00
Слесарь-сантехник ЖКХ (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года N 1076н "Об утверждении профессионального стандарта "Слесарь домовых санитарно-технических систем и оборудования")	9145,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	9312,00

(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года N 646н "Об утверждении профессионального стандарта "Слесарь-электрик")	
Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 года N 1129н "Об утверждении профессионального стандарта "Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара")	9489,00
Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года N 276н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией")	13830,00
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года N 276н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией")	14610,00
Техник, прораб, мастер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 декабря 2015 года N 1159н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по вопросам благоустройства и озеленения территорий")	13880,00
Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года N 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом")	15200,00
Инструктор по адаптивной физической культуре (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года N 526н "Об утверждении профессионального стандарта "Инструктор-методист по адаптивной физической культуре")	14610,00
Системный администратор	15200,00

Старший системный администратор Ведущий системный администратор Главный системный администратор (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года N 684н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем")	15960,00 16750,00 17590,00
Психолог (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года N 682н "Об утверждении профессионального стандарта "Психолог в социальной сфере")	14640,00
Бухгалтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1061н "Об утверждении профессионального стандарта "Бухгалтер")	15200,00

5.7. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) в одном из типов учреждений, не вошедшие в таблицы 1, 2, 3, 4, 7, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

5.8. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений Университета устанавливаются на 5-15 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

5.9. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с таблицей 8.

Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по разрядам выполняемых работ

Таблица 8

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	7896,00
2 разряд	8835,00
3 разряд	8985,00
4 разряд	9145,00
5 разряд	9312,00

6 разряд	9489,00
7 разряд	9764,00
8 разряд	9803,00

5.10. Оклады (должностные оклады) работников Университета повышаются:

5.10.1. На 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю Университета или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов "Народный ...", "Заслуженный ..."; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю Университета, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

5.10.2. На 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почётный работник", повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю Университета, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почётный работник", профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю Университета, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ (распоряжение) ректора Университета, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 5.10 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.11. Оклады (должностные оклады) работникам Университета за специфику работы повышаются на основании приказа ректора. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в таблице 9.

Размер повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы

Таблица 9

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента
----------------------------------------------------------------------------	-----------------

	ПОВЫШЕН ИЯ, %
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов)	5
1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	10
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом (применяется на норму часов)	10
1.4. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида (применяется по факту нагрузки)	25
1.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида (применяется по факту нагрузки)	25
1.6. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10
2. Общеобразовательные организации	
2.1. Работа педагогических работников в: - гимназических классах - лицейских классах - санаторной школе - классах с углубленным изучением предметов - профильных классах - школе-интернате - специальной школе (применяется по факту нагрузки на часы профильных предметов или предметов, изучаемых углубленно)	20
2.2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	20 10
- проверка тетрадей - для учителей начальных классов по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир), литературы, русского языка, математики, иностранных языков, родных языков (крымско-татарского, украинского, русского);	
- проверка тетрадей - для учителей химии, физики, биологии, информатики, черчения (применяется по факту нагрузки)	
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога (применяется на норму часов)	15
- руководство методическими объединениями, методическим	15

советом (применяется на норму часов)	
2.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей:	15
- классного руководителя	
- классного руководителя в инклюзивных классах (применяется на норму часов)	25
2.4. Работа педагогического работника:	
- в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	30
- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (применяется по факту нагрузки)	30
- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (применяется по факту нагрузки)	30
2.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
2.6. Работа воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10
3. Организации дополнительного образования	
3.1. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
3.2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (применяется на норму часов)	20
3.3. Педагогам дополнительного образования за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (применяется по факту нагрузки)	15
3.4. Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (применяется на ставку работы)	15
4. Профессиональные образовательные организации	
4.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	15
- проверка тетрадей - для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской,	10

секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (применяется на норму часов)	
- руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (применяется на норму часов)	15
4.2. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя, куратора (коэффициент применяется на ставку работы)	15
4.3. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (по факту нагрузки)	25
4.4. За реализацию образовательных программ в сфере среднего профессионального образования	10
5. Организации высшего профессионального образования	
5.1. Научному работнику за выполнение обязанностей заместителя декана факультета (при отсутствии должности в штатном расписании образовательной организации)	10
6. Образовательные организации дополнительного профессионального образования	
6.1. Заведующему (начальнику) учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, исследовательской лабораторией, опытным участком, учебным хозяйством, реализующими образовательные программы	10
6.2. Методистам за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы)	5
6.3. Методистам за реализацию программ дополнительного профессионального образования и методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса образовательных организаций Республики Крым (коэффициент применяется на ставку работы)	35

5.12. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

5.13. Оклад (должностной оклад) работнику Университета при наличии ученой степени кандидата наук повышается на сумму 718,00 руб., при наличии ученой степени доктора наук - на сумму 1436,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

Оклад (должностной оклад) Университета при наличии ученого звания "доцент" повышается на сумму 2154,00 руб., при наличии ученого звания "профессор" - на сумму 3589,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях" относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Доплата за совмещение профессий (должностей) выплачивается в размере до 50 % от оклада по совмещаемой должности. 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата оформляется приказом ректора.

6.2. Доплата за расширение зоны обслуживания выплачивается в размере до 50% от должностного оклада. 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора.

6.3. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника выплачивается в размере до 50% от должностного оклада временно отсутствующего работника. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора.

6.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются Коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

6.5. Оплата труда работников Университета, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом ректор Университета принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Размер доплаты за сверхурочную работу устанавливается с учетом фактически отработанного за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.8. Оплата труда за работу в ночное время производится работнику за каждый час, фактически отработанный в ночной период времени (с 22 часов вечера до 6 часов утра) в соответствии со статьей 154 ТК РФ в повышенном размере. Размер повышения составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время путем деления должностного оклада (тарифной ставки) на среднемесячную норму рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится

работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Помимо основных компенсаций по оплате труда работникам Университета, установленных трудовым законодательством, предоставляются гарантии, а также компенсации в виде денежных выплат, установленных в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ст.ст. 165-188 ТК РФ и другим действующим законодательством, в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением;

Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных действующим законодательством обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ТК РФ.

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

6.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

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

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

7.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам Университета устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется Порядком установления стимулирующих выплат работникам ГБОУВО РК «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (Приложение 1). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

7.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются ректором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Университета с учетом мнения комиссии по назначению выплат стимулирующего характера, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;

- качественное и в срок выполнение поручений руководителя; степень сложности и важности выполнения поставленных задач; уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

7.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются ректором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Университета с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- сложность выполняемой работы.

7.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются ректором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Университета с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

7.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;

- надбавка за наличие квалификационной категории.

7.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания

устанавливаются ректором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Университета с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных Министерством культуры Республики Крым.

7.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;

- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности) и их заместителям.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с таблицей 9 к настоящему Положению.

Размер надбавки за квалификационную категорию

Таблица 9

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	2000,00
первая категория	1250,00

7.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

7.2.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности (без учета размера повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы):

- при выслуге лет свыше 3 лет - 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

7.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет -3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет -7%;

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет -10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

7.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа ректора и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из бюджета Республики Крым (до 10% от ежегодного фонда) и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

8.2. В Университете устанавливается материальная помощь на оздоровление.

При наличии денежных средств работникам Университета один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается ректором Университета и оформляется приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальная помощь на оздоровление выплачивается в размере оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу;
- при увольнении по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

8.3. При наличии денежных средств работникам Университета один раз в календарном году может оказываться единовременная выплата материальной помощи на решение социальных вопросов по следующим основаниям:

8.3.1. в случае смерти родителей, детей, супруга – в размере должностного оклада. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления свидетельства о смерти, при условии, что свидетельство предоставлено работодателю в течение 1 месяца с момента смерти;

8.3.2. при рождении ребенка - в размере должностного оклада. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления свидетельства о рождении, при условии, что свидетельство предоставлено работодателю в течение 1 месяца с момента рождения;

8.3.3. при оформлении опекуна, усыновления, попечительства на ребенка (детей) в возрасте до 18 лет - в размере должностного оклада. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления надлежащим образом оформленных документов, при условии, что документы предоставлены работодателю в течение 1 месяца с момента оформления опекуна, усыновления, попечительства;

8.3.4. при заключении брака в органах записи актов гражданского состояния - в размере должностного оклада. Выплата материальной помощи производится по факту предоставления свидетельства о регистрации брака, при условии, что свидетельство предоставлено работодателю в течение 1 месяца с момента регистрации брака.

8.3.5. в связи с тяжелым заболеванием и необходимостью приобретения ими (для них) лекарственных препаратов для медицинского применения, назначенных им лечащим врачом – до 30 000 руб. (в течении 1 месяца с момента назначения);

8.3.6. при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, в том числе по инвалидности:

8.3.6.1. при стаже работы в Университете от 15 до 20 лет - до 5 000 руб.;

8.3.6.2. при стаже работы в Университете от 20 до 30 лет - до 10 000 руб.;

8.3.6.3. при стаже работы в Университете свыше 30 лет-до 15 000 руб.

8.4. Один раз в календарном году материальная помощь предоставляется следующим категориям работников:

8.4.1. имеющим статус многодетного родителя, с которым совместно проживают трое и более детей в возрасте до 18 лет - до 15 000 руб.;

8.4.2. имеющим ребенка (детей) - инвалида (-ов) в возрасте до 18 лет - до 15 000 руб.;

8.4.3. матери (отцу) - одиночке, воспитывающему ребенка (детей) в возрасте до 18 лет - до 15 000 руб.

8.5. Один раз в календарном году материальная помощь в размере должностного оклада может быть предоставлена работнику на решение социально-бытовых вопросов.

8.6. В исключительных случаях, один раз в календарном году в связи с тяжелым состоянием здоровья ближайших родственников работников,

материальная помощь может быть выплачена в сумме до 30 000 руб. в год.

8.7. Один раз в календарном году материальная помощь в размере до 50 000 рублей может быть предоставлена работнику - участнику, инвалиду Великой Отечественной войны или лицу, приравненному к ним, в связи с днями воинской славы, связанными с событиями Великой Отечественной Войны 1941-1945 гг.

8.8. Основанием выплаты материальной помощи является приказ ректора, изданный на основании личного заявления работника, согласованного с главным бухгалтером.

8.9. К заявлению о материальной помощи по основаниям, указанным в п. 9.3 настоящего Положения, необходимо приложить:

- к заявлению по пункту 8.3.1. - копию свидетельства о смерти, документы, подтверждающие степень родства;
- к заявлению по пункту 8.3.2. - копию свидетельства о рождении;
- к заявлению по пункту 8.3.3. - копию документа, подтверждающего оформление на Работника опекуна, усыновления, попечительства.
- к заявлению по пункту 8.3.4. - копию свидетельства о заключении брака, ксерокопия стр. 14-15 паспорта (отсутствие предыдущих браков);
- к заявлению по пункту 8.3.5. - копию фискальных чеков подтверждающих приобретение лекарственных препаратов для медицинского применения, назначенных им лечащим врачом.

8.10. К заявлению о материальной помощи по основаниям, указанным в пункте 8.4. настоящего Положения, необходимо приложить документы, подтверждающие отнесение работника к соответствующей категории.

Для п.8.4.1 - копии свидетельств о рождении детей и документ, подтверждающий статус многодетного родителя.

Для п.8.4.2 - копию свидетельства о рождении ребенка, копию документа, подтверждающего у ребенка статус «ребенок-инвалид» на момент подачи заявления.

Для п.8.4.3 - копию свидетельства о рождении ребенка, удостоверяющую отсутствие одного из родителей, (в случае, если в свидетельстве о рождении ребенка указаны оба родителя), ксерокопию стр. 2-3, 14-15 паспорта (отсутствие официального супруга (-и)).

8.11. Материальная помощь по основанию, указанному в пп. 8.7, предоставляется на основании представления непосредственного руководителя на имя ректора, без предоставления личного заявления от работника.

8.12. Материальная помощь по основанию, указанному в пп. 8.6, предоставляется на основании листка нетрудоспособности, выписки из амбулаторной карты больного.

8.13. Начальник управления кадров вправе запрашивать у заявителя подлинники документов для удостоверения подлинности предоставляемых к заявлению копий документов.

8.14. Заявление Работника на предоставление материальной помощи должно быть оформлено по форме, по основаниям, перечисленным в пунктах 8.3. - 8.6. с приложением документов, указанных в пунктах 8.10. - 8.12.

8.15. Заявление Работника должно быть согласованно с главным бухгалтером с указанием возможной суммы к выплате (в рамках возможностей фонда оплаты труда).

8.16. В течение 10 рабочих дней заявление должно быть проверено на соответствие его настоящему Положению, завизировано начальником управления кадров.

8.17. Сроки удовлетворения заявлений по основаниям, указанным в настоящем Положении зависят от наличия денежных средств, указанных в пункте 8.1.

8.18. В исключительных случаях размер материальной помощи может быть изменен ректором Университета.

8.19. Основанием для отказа в предоставлении материальной помощи является:

8.19.1. непредставление либо неполное представление работником полного перечня документов, предусмотренных настоящим Положением.

8.19.2. отсутствие денежных средств, в течение срока предоставления материальной помощи.

8.20. В случае смерти сотрудника Университета материальная помощь выплачивается его семье на основании письменного заявления членов семьи при наличии подтверждающего документа и приказа ректора.

9. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

9.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в таблице 10.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях

Таблица 10

N п/ п	N Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

10. СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО И ВНЕШТАТНАЯ ОПЛАТА ТРУДА

10.1. Совместительство - это выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжёлых работах, работа с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

Работа по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

10.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) часов и 3 (трех) часов в день соответственно. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учётного периода

времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников. Общий объём нагрузки сотрудников Университета с учётом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

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

10.3. На работающих по совместительству распространяются условия и требования, предусмотренные данным Положением.

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

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

10.4. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера.

Как одна из форм оплаты труда в Университете может быть использована оплата в соответствии с заключёнными договорами гражданско-правового характера.

Как правило, используется форма договора подряда или договора об оказании услуг. В Университете применяется типовые формы договоров согласно требований Гражданского кодекса Российской Федерации.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок её выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работ), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшения объёма вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки и др.).

Договоры могут заключаться с работниками Университета независимо от категории персонала, а также с лицами, привлекаемыми со стороны.

Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу Университета: учебная, учебно-методическая деятельность; проектная, научно-исследовательская, конструкторская деятельность; ремонтные, оформительские работы, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчётные, консультационные и другие виды услуг.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

11.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Ученым советом Университета по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников Университета и утверждаются ректором Университета.

Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации работников Университета.

11.3. Положение размещается на официальном сайте Университета.

12.4. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения ректором Университета и действует до принятия нового Положения.

Приложение 1 к Положению об оплате
труда работников Государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
Республики Крым «Крымский
университет культуры, искусств и
туризма»
от « 30 » 08 2019 г.

ПРИНЯТО

На заседании Ученого совета
ГБОУВО РК «Крымский университет
культуры,
искусств и туризма»
от « 30 » 08 2019 г.
Протокол № 10

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ГБОУВО РК «Крымский
университет культуры, искусств и
туризма»



В.А. Горенкин

**ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВ И ТУРИЗМА»**

г. Симферополь, 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок установления стимулирующих выплат работникам ГБОУВОРК «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (далее по тексту - Порядок) разработан с целью установления порядка стимулирования работников ГБОУВОРК «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (далее по тексту - Университет) за высокие показатели в труде, с учетом его интенсивности и качества, в виду особого характера или особого режима работ, а также стимулирования работников к росту квалификации, профессионального мастерства и профессиональной компетенции.

1.2. Порядок разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 г. №658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым»;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного приказом Минтруда России от 26.04.2013г. № 167н;
- иными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, Республики Крым, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства культуры Республики Крым, содержащими нормы трудового права и регулирующими оплату труда;
- Уставом ГБОУВОРК «Крымский университет культуры, искусств и туризма» (далее по тексту - Университет) и Коллективным договором между администрацией и работниками Университета и иными локальными нормативными актами.

1.3. Настоящий Порядок учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), педагогических работников, руководителей, служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих,

инженерно- технического и иного персонала. Предусмотренная настоящим Порядком система стимулирования работников, направлена на повышение качества и результативности труда работников Университета и реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.4. В настоящем Порядке используются следующие понятия и определения:

– **система оплаты труда** – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Крым в области трудовых отношений в зависимости от произведенных работниками затрат труда или по результатам труда;

– **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные, стимулирующие выплаты и почасовая оплата труда;

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

– **стимулирующие выплаты** – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Университета к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

– **премия** – единовременная выплата для поощрения работника за особые достижения или заслуги в какой-либо области деятельности с целью повышения эффективности его труда;

- **фонд оплаты труда** – объем денежных средств, предназначенный для выплаты заработной платы работникам Университета;

- **фонд стимулирующих выплат Университета** – это часть фонда оплаты труда, направляемая для формирования переменной части оплаты труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и иной приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда.

1.5. Настоящий Порядок определяет основания для установления стимулирующих выплат, виды выплат, критерии и размеры стимулирующих выплат, а также порядок установления и документальное оформление стимулирующих выплат.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производится при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели или при наличии экономии фонда оплаты труда в части средств, предназначенных для выплаты должностных окладов.

1.7. Выплаты стимулирующего осуществляются из средств ассигнований бюджета Республики Крым и из средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Настоящий Порядок является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Университета.

2. Область применения

Настоящий Порядок применяется всеми структурными подразделениями Университета и распространяется на всех работников Университета.

3. Срок действия

Настоящий Порядок является действующим до момента внесения в него изменений или отмены.

4. Основания для установления стимулирующих выплат

4.1. Основанием для установления стимулирующих выплат является выполнение работниками Университета своих должностных обязанностей с наивысшим качеством, в особом режиме, с высоким профессиональным мастерством, с использованием передовых технологий, приемов и методов труда, с интенсивностью и дополнительными затратами, с высокой производительностью труда, в более короткие сроки, а также по другим подобным основаниям.

4.2. Целью введения системы стимулирования труда работников Университета является обеспечение повышения результативности и качества их труда, а также поощрение за выполненную работу.

5. Виды стимулирующих выплат

5.1. В Университете устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы в Университете, стаж работы по профилю деятельности Университета;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год), единовременные премии.

5.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от принадлежности должности работника к конкретной категории персонала Университета, с целью учета особенностей его деятельности.

5.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде следующих надбавок за интенсивность труда:

- надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы (сложность, напряженность и специальный режим работы, срочность, повышенное качество, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения и безопасности Университета, другие);
- за внедрение новых методов и разработок в образовательном процессе, использование современных информационных технологий инновационных и авторских программ в образовании;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Университета;

- за внедрение и использование новых технических средств в учебном процессе;
- за разработку и внедрение в учебный процесс новых образовательных программ, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, техники и технологии, плодотворную работу в учебно-методических советах;
- за авторство учебных и учебно-методических пособий, рекомендаций, учебников и монографий по своему направлению деятельности;
- за высокий уровень проведения научных и научно-технических исследований и их внедрение в учебный процесс, способствующий повышению качества подготовки специалистов;
- за активное участие в практической подготовке студентов, руководстве и работе студенческого конструкторского бюро, научно-исследовательской деятельности студентов;
- за публикационную активность, особенно в высокорейтинговых международных журналах;
- за развитие международного сотрудничества;
- за основные результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии;
- укрепление плановой и финансовой дисциплины;
- за введение в гражданско-правовой оборот охраняемых служебных результатов интеллектуальной деятельности;
- за получение Университетом документа, удостоверяющего исключительное право на служебный результат интеллектуальной деятельности (патент, свидетельство);
- за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности;
- за активное участие в подготовке структурных подразделений к внутренним и внешним аудитам системы менеджмента качества;
- за интенсивность работы при исполнении дополнительных обязанностей в должности декана, заместителя декана, заведующего кафедрой, заместителя заведующего кафедрой, заместителя руководителя структурного подразделения;
- за интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг оказываемых Университетом;
- за обеспечение культурного и духовного развития личности, воспитания лиц, обучающихся в Университете, в духе патриотизма и уважения к Конституции Российской Федерации и Конституции Республики Крым;
- за формирование у обучающихся гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии, сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества;
- за организацию и проведение симпозиумов, конференций, семинаров, лекций, творческих смотров, конкурсов, фестивалей, в том числе с участием иностранных юридических и физических лиц в Российской Федерации и за рубежом, а также принятие в них участие;

- за осуществление постановки спектаклей и исполнение концертных программ, созданных в целях осуществления учебного процесса, а также по распоряжению Министерства культуры Республики Крым в целях благотворительной помощи;

- надбавка за интенсивность труда работникам, заключившим с администрацией Университета договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности;

- за качественную и срочную работу;

- за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов;

- надбавка за интенсивность труда кураторам групп студентов;

- за значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания;

- за применение иностранного языка в работе;

- за классность водителям (1-го класса - 25%, 2-го класса - 10% от должностного оклада);

- надбавка за интенсивность труда, связанную с работой в информационных системах Университета;

- другие выплаты за качество выполняемых работ.

5.4. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются ректором в пределах фонда оплаты труда на основании служебных записок руководителей структурных подразделений Университета по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.

5.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются ректором в пределах фонда оплаты труда на основании служебных записок руководителей структурных подразделений Университета по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных 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.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;

- надбавка за наличие квалификационной категории.

5.6.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания

устанавливаются ректором в пределах фонда оплаты труда на основании служебных записок руководителей структурных подразделений Университета по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

5.6.2. В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Университета (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности Университета.

Порядок установления выплаты устанавливается локальным нормативным актом Университета.

5.6.3. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 1.

Таблица 1

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	2000,00
первая категория	1250,00

5.6.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.6.4.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности (без учета размера

повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы):

- при выслуге лет свыше 3 лет - 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 2000,00 руб.

При установлении выплат за стаж непрерывной работы либо выслугу лет, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников Университета, учитывается общее количество лет, проработанных:

- в данном Университете;
- по данной должности, специальности, профессии;
- в отраслях «образование», «культура».

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

5.6.4.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно - педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет -3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет -7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет -10%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

5.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

Премия по итогам работы выплачивается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок, мастер-классов, концертов, спектаклей и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной уставной деятельностью Университета;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора (проректора, руководителя структурного подразделения);
- за работу по техническому обеспечению учебного процесса в Университете (оснащение, ремонт и монтаж учебного, производственного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- разовая стимулирующая выплата за своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- за активное участие в лицензировании и аккредитации основных образовательных программ;
- единовременная поощрительная выплата, связанная с обеспечением уставной деятельности Университета;
- за высокую эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров, своевременную защиту докторских, кандидатских диссертаций, получение почетных и ученых званий;
- за интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приёмных экзаменов;
- за эффективную работу по организации, распространению, оказанию, платных услуг, предусмотренных законодательством;
- за интенсивность работы при проведении творческих, культурно- массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и сотрудников Университета;

- за подготовку призеров в творческих и профессиональных конкурсах;
- за количество инициируемых работником исследований;
- за количество публикаций в открытой печати научных результатов;
- за создание и внедрение новых видов хореографических номеров, спектаклей, концертов и т.д.;
- за повышение научной квалификации (участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.);
- за профориентационную работу;
- за бесперебойную работу отопительных систем в осенне-зимний период;
- за особые достижения в труде и заслуги перед Университетом, в том числе в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 и каждые последующие 5 лет) в размере должностного оклада, а также выходом на пенсию;
- другие премиальные выплаты.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом Университета.

6. Критерии и размеры стимулирующих выплат

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются всем категориям работников с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

6.2. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

- исполнение должностных обязанностей работниками в условиях повышенной сложности и срочности работы, повышенного качества работы, знания и применения компьютерной техники и программных средств организации труда, знания иностранных языков и других условий;
- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности отдельных структурных подразделений и Университета в целом;
- наличие у работников государственных наград, почетных и ученых званий, ученых степеней и других знаков отличия, полученных за личный вклад в деятельность Университета и достижения в профессиональной сфере;
- обеспечение основных показателей деятельности структурного подразделения и Университета в целом;
- выполнение в полном объеме предписаний государственных органов надзора;

– своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для Министерства культуры Республики Крым, Министерства образования и науки Российской Федерации, министерств и ведомств Республики Крым, органов государственного надзора по различным направлениям деятельности Университета, органов государственной статистики, финансового и налогового контроля и других органов;

– достижение устойчивых финансово-экономических показателей: выполнение государственного задания; утвержденных плановых показателей; понижение соотношения бюджетного финансирования к доходам от приносящей доход деятельности; своевременная выплата заработной платы; снижение дебиторской (просроченной) задолженности; снижение кредиторской (неурегулированной) задолженности;

– другие критерии.

6.3. Размеры стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с настоящим Порядком, максимальными размерами не ограничиваются, за исключением фиксированных размеров установленных в настоящем Порядке и Положении об оплате труда работников Университета.

6.4. Критерии (индикаторы) оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава при реализации условий эффективного контракта определены Положением «Об оценке эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава при реализации условий эффективного контракта».

6.5. Стимулирующие выплаты могут быть полностью или частично отменены работнику приказом ректора Университета по следующим основаниям:

- некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы);
- невыполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- несоответствия критериям оценки эффективности выполняемой работы;
- упущения, связанные с исполнением обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией работника;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов и распоряжений руководства;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетным лицом;
- неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины подчиненного персонала;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- некачественное выполнение служебных заданий;
- прочие упущения по вине работника в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.6. Для определения возможных размеров стимулирующих выплат работникам Университета избирается и функционирует Комиссия по назначению выплат стимулирующего характера (далее по тексту - Комиссия), состав которой

утверждается приказом ректора Университета. Комиссия является коллегиальным органом, в состав которой входят: председатель Комиссии, заместитель председателя Комиссии, секретарь Комиссии и члены Комиссии.

6.7. Решение о размерах стимулирующих выплатах работникам Университета принимается Комиссией на основании представленных служебных записок от руководителей структурных подразделений Университета и докладов (выступлений) членов Комиссии. Руководители структурных подразделений направляют служебные записки, в которых отражаются: список сотрудников для выплаты стимулирующих выплат, основания и критерии для начисления, периодичность, очередность и примерный размер в диапазоне а) от 2000 до 5000 рублей; б) от 6000 до 10000 рублей; в) от 11000 рублей или в % от должностного оклада. Решение Комиссии оформляется протоколом Комиссии. В работе Комиссии не может принимать участие ректор Университета.

Стимулирующие выплаты проректорам, главному бухгалтеру, директору театрального колледжа и руководителям структурных подразделений назначает ректор на основе эффективности деятельности структурных подразделений.

6.8. Комиссия направляет протокол ректору Университета на рассмотрение.

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

6.10. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета Республики Крым, по не зависящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат (надбавок и доплат), либо пересмотреть их размеры.

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

6.12. В случае изменения организационных и технологических условий труда в структурном подразделении размер стимулирующей выплаты может пересматриваться.

6.13. С целью пересмотра размера или отмены стимулирующей выплаты по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора Университета подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера выплаты или ее отмены.

7. Порядок установления стимулирующих выплат и их документальное оформление

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора Университета. В приказе ректора Университета в обязательном порядке должны быть отражены следующие обязательные реквизиты стимулирующей выплаты:

вид стимулирующей выплаты, периодичность выплаты, наименование выплаты и обоснование выплаты.

7.2. Работникам, проработавшим не полное количество рабочих дней, а также на условиях совместительства, стимулирующие выплаты рассчитываются исходя из фактически отработанного ими времени (пропорционально размеру занимаемой ставки).

При условии установления совместителю нормированного задания, стимулирующие выплаты производятся по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

8. Принятие и внесение изменений

8.1. Настоящее Положение утверждается ректором Университета после его принятия Ученым советом Университета, согласования с профсоюзной организацией Университета в установленном порядке.

8.2. Внесение изменений и дополнений в настоящий Порядок осуществляется путем подготовки изменений в Положение об оплате труда или подготовкой проекта Порядка в новой редакции договорно-правовым отделом Университета.

8.3. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации работников Университета.

8.4. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения, рассматриваются проректором по правовой работе и безопасности Университета. В случае если они признаются целесообразными, они оформляются в установленном порядке, согласовываются с профсоюзной организацией работников Университета, принимаются Ученым советом Университета и передаются на утверждение ректору Университета.

8.5. Предложения, признанные нецелесообразными, возвращаются с мотивированным объяснением.