

КАЗАНСКАЯ
ГОСУДАРСТВЕННАЯ
КОНСЕРВАТОРИЯ
имени Н. Г. Жиганова



Н. Г. Жиганов
исемнедәге
КАЗАН ДӘУЛӘТ
КОНСЕРВАТОРИЯСЕ

ПРИНЯТО
Решением Ученого Совета
ФГБОУ ВО «Казанской государственная
Консерватория имени Н.Г. Жиганова»
«04» апреля 2024 г.
Протокол № 3

«УТВЕРЖДАЮ»
Ректор
ФГБОУ ВО «Казанская государственная
Консерватория имени Н.Г. Жиганова»
В.Р. Дулат-Алеев
«04» апреля 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников
ФГБОУ ВО «Казанской государственная Консерватория
имени Н.Г. Жиганова»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников и материальном стимулировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанская государственная консерватория имени Н.Г. Жиганова» (далее - Консерватория), связанных с оплатой труда и материальным стимулированием работников Консерватории разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также локальными нормативными актами Консерватории, содержащим нормы трудового права, Уставом и Коллективным договором Консерватории. Настоящее положение распространяется на всех работников Консерватории.

1.2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Консерватории и вводится с целью установления системы оплаты труда работников Консерватории, повышения ответственности работников, усиления их материальной заинтересованности в результатах своего труда, повышения качества выполняемой работы, для проявления активности и инициативы работников.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Консерватории.

1.4. Фонд оплаты труда работников Консерватории формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, гранта Президента Российской Федерации, средств, поступающих на развитие образования, от приносящей доход деятельности, а также от иных доходов, направленных Консерваторией на оплату труда.

1.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Консерватории о выплатах социального характера или коллективным договором.

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

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9. Консерватория, как образовательная организация, обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии

локальных нормативных актов в соответствии с настоящим Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом образовательной организации.

1.10. К компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относится разработка и принятие локальных нормативных актов. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления в федеральных учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда.

1.11. Распределение затрат на оплату труда между видами деятельности возможно при определении следующих показателей:

1) Общая сумма расходов учреждения, из которых определяется объем расходов, направляемых на оплату труда работников по каждому виду деятельности.

2) Должности, оплата работы по которым финансируется за счет конкретного источника финансирования (за счет государственного задания, за счет деятельности, приносящей доход), и (или) должности, по которым работник занят одновременно в нескольких видах деятельности (КФО 2 и 4).

1.12. Коэффициент распределения затрат на оплату труда между видами деятельности (выплата стимулирующих выплат, в том числе персонального повышающего коэффициента) проректорам, руководителям и работникам структурных подразделений, в сферу обслуживания которых при выполнении должностных обязанностей входит решение задач по осуществлению деятельности и обслуживанию подразделений СПО и начального образования, а также Дома студентов и интерната ССМШ, производится пропорционально выделяемому финансированию из средств соответствующего бюджета или за счет средств от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Системы оплаты труда работников Консерватории устанавливаются на основании и с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда; наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с изменениями и дополнениями), приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н «О внесении изменения в приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного

характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», от 17 сентября 2010 г. № 810н «О внесении изменений в отдельные приказы Минздравсоцразвития России в связи с принятием Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 февраля 2014 г. № 103н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н «О внесении изменения в приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», от 17 сентября 2010 г. № 810н «О внесении изменений в отдельные приказы Минздравсоцразвития России в связи с принятием Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений»;

- федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- настоящего Положения;

- рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» и соответствующим

локальным актом Консерватории. Выполнение дополнительной работы оплачивается в следующем порядке:

- при наличии договора на условиях совместительства - в соответствии с условиями договора;

- при оплате по часам - в соответствии с приказом ректора и заявлением на оплату выполненной учебной работы;

Условия и размер оплаты за один час педагогической работы устанавливаются приказом ректора.

2.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца:

- 15 числа каждого отчетного месяца (заработная плата за первую половину месяца);

- и в последний день каждого отчетного месяца (заработная плата за вторую половину месяца).

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения работнику заработной платы (статья 312.5 ТК РФ).

3. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Консерватории устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

- работников культуры и искусства - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- работников высшего и дополнительного профессионального образования - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- руководителей, специалистов и служащих общетраслевых должностей - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются локальными нормативными актами с учетом мнения профсоюзного комитета, в зависимости от сложности труда данных работников.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений Консерватории, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 5 - 10% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

3.4. Увеличение окладов и/или выплаты стимулирующего характера, в том числе премия приравнивается к индексации заработной платы при наличии финансовых средств в организации.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Консерватории в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

4.3. Оплата труда работников Консерватории, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

4.4. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени. Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада включая компенсационные и стимулирующие выплаты),

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

- при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада включая компенсационные и стимулирующие выплаты) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. 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 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Консерватории могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

5.2. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере 3500,00 рублей;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты.

5.2.1. Целью премирования является повышение материальной заинтересованности работников Консерватории в выполнении своих трудовых обязанностей, стимулирование своевременного, добросовестного и качественного выполнения ими своих трудовых обязанностей, усиление ответственности работников за выполнение возложенных на них задач, недопущение текучки кадров.

5.2.2. Возможность выплаты премий, согласно настоящему положению, предусмотрена в трудовых договорах со всеми работниками Консерватории.

5.2.3. Выплата всех видов премий, предусмотренных настоящим положением, является правом, а не обязанностью Консерватории и зависит от выполнения работниками условий премирования, установленных настоящим положением, иными локальными актами Консерватории, а также от финансового положения Консерватории.

5.2.4. Премии начисляются за фактически отработанное время (за исключением

ППС).

5.2.5. Конкретный размер премии, причитающейся каждому работнику, определяется ректором Консерватории с учетом реального вклада работника в общие результаты работы, а также качества выполнения возложенных на него должностных обязанностей, условий и показателей премирования, установленных настоящим положением.

5.3. Критериями для вышеперечисленных выплат являются:

5.3.1. Для профессорско-преподавательского состава Консерватории критериями являются:

- подготовка преподавателем студентов и аспирантов консерватории - лауреатов международных, всероссийских и региональных конкурсов;
- разработка и издание актуальных научно-методических работ, монографий и учебников;
- активное участие преподавателя и его студентов в концертной деятельности и пропаганде музыкального искусства;
- выполнение особо важных заданий Министерства культуры Российской Федерации и ректората; руководство образовательными и научными программами; внедрение новых методов и методик преподавания отдельных дисциплин и предметов;
- влияние результатов работы на увеличение внебюджетных доходов;
- содействие выработке эффективных управленческих решений руководством вуза в области повышения качества образовательной деятельности;
- отсутствие претензий по выполнению своих обязанностей со стороны других участников производственного и образовательного процесса.

5.3.1.1. Для работников Консерватории, отнесенных к категории общеотраслевых должностей:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение отчетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.
- влияние результатов работы на увеличение внебюджетных доходов;
- содействие выработке эффективных управленческих решений руководством вуза в области повышения качества образовательной деятельности;
- отсутствие претензий по выполнению своих обязанностей со стороны других участников производственного и образовательного процесса.

5.3.2. Для педагогических работников Средней специальной музыкальной школы при Казанской государственной консерватории имени Н. Г. Жиганова (далее – ССМШ) критериями являются:

5.3.2.1. Для преподавателей и концертмейстеров ССМШ:

- подготовка обучающихся – лауреатов и дипломантов конкурсов, фестивалей, олимпиад по профилю образовательных программ, реализуемых работником;
- разработка учебно-методических комплексов; подготовка учебников, учебно-методических пособий, дидактических разработок;
- участие в научных конференциях, семинарах;

- публикации научно-методических статей;
- подготовка переложений/аранжировок для учебных и творческих ансамблей, коллективов ССМШ;
- проведение мастер-классов, открытых уроков, лекций;
- участие в работе в составе жюри конкурсов по профилю преподаваемых дисциплин;
- участие в профильных конкурсах профессионального мастерства;
- подготовка и проведение сольных концертов, классных вечеров;
- участие учащихся в концертах отдела, школы, консерватории на различных концертных площадках;
- организация и проведение просветительских мероприятий в образовательных организациях (ДМШ, ДШИ, колледжи), на иных площадках;
- работа по организации творческих мероприятий ССМШ (фестивалей, конкурсов, конференций и др.)
- работа по организации деятельности методического центра ССМШ «Одаренные дети Поволжья»;
- организация и участие в профориентационной деятельности (прослушивание и отбор детей в детских садах, ДМШ, ДШИ и др.)
- количество обучающихся, поступивших в течение отчетного периода в организации высшего образования
- участие в работе предметных экзаменационных комиссий (вступительные испытания, государственная экзаменационная комиссия)
- отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты освоения программы учебной дисциплины по итогам отчетного периода (полное отсутствие, видимые результаты работы на основе плана работы с отстающими, наличие плана работы с отстающими)
- подготовка комплекта экзаменационных билетов (заданий) для проведения государственной итоговой аттестации, переводных экзаменов, вступительных испытаний ;
- своевременное ведение работником учебной документации (журналы, календарный тематический план, индивидуальные планы работника и обучающихся, дневники обучающихся, дневники производственной практики и проч.);
- подготовка обучающихся к прохождению ГИА (подготовка обучающихся всего класса, части класса, одного обучающегося);
- использование при проведении занятий специального оборудования (за исключением музыкальных инструментов), средств ИКТ;
- организация посещения обучающимися ССМШ музеев, театров, выездных экскурсий, концертов и т.п.;
- проведение мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся;
- работа с родителями: проведение классных родительских собраний;
- организация и проведение спортивных соревнований, турниров среди обучающихся ССМШ;
- подготовка и выпуск тематических школьных газет, стендов ;
- участие в разработке локальных актов ССМШ;
- участие в работе методического совета ССМШ.

5.3.2.2. Для воспитателей интерната ССМШ критериями являются:

- участие в мониторинге здоровья и безопасности воспитанников интерната;
- участие в осуществлении контроля за посещаемостью учебных занятий, успеваемостью, поведением воспитанников посредством взаимодействия с педагогами, родителями, классными руководителями, администрацией школы;

- участие в осуществлении контроля за выполнением режима дня, правил проживания в интернате (личная гигиена, санитарные нормы и т.п.);
- участие в осуществлении контроля и оказания помощи в выполнении домашних заданий по музыкально-теоретическим и общеобразовательным дисциплинам;
- участие в проведении общеинтернатских мероприятий (согласно Плана воспитательных мероприятий интерната ССМШ на учебный год);
- участие в работе над методической темой, изучение психолого-педагогических аспектов в воспитании детей и подростков (с учетом индивидуальных, возрастных особенностей).

5.3.2.3. Для педагога-психолога ССМШ критериями являются:

- разработка развивающих и коррекционных программ (мероприятий) с учетом индивидуальных, возрастных особенностей обучающихся, специфики образовательного процесса в ССМШ; использование их в работе;
- участие в реализации федеральных, республиканских, муниципальных программ, экспериментов;
- уровень психологической работы по просвещению педагогов, классных руководителей и родителей;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, их родителей, попечителей на качество работы специалиста
- количество обследованных обучающихся с целью выявления «группы риска»;

5.3.2.4. Для работников ССМШ, отнесенных к категории общепрофессиональных должностей:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение отчетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.3.2.5. Для работников административно-хозяйственных подразделений критерии определяются согласно Положению «Об оценке эффективности профессиональной деятельности работников ФГБОУ ВО «Казанской государственная Консерватория имени Н.Г. Жиганова»;

5.3.3. Выплаты основным работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в Консерватории: от 5 до 10 лет работы – 5 % к должностному окладу; от 10 до 15 лет – 10% к должностному окладу; более 15 лет 15% к должностному окладу, (расчет производится не более 1,0 ставки, если нагрузка менее 1,0 ставки, выслуга лет исчисляется из расчета фактической нагрузки).

5.4. Устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы за квартал, полугодие, календарный год и успешное завершение учебного года, а также разовые выплаты за организацию мероприятий сверх госзадания и иных программ;
- в честь юбилейных дат Консерватории;
- в честь юбилейных дат сотрудников, проработавших в Консерватории не менее 5-ти лет (50 лет, 60 лет, 70 лет и далее каждые 5 лет), в размере 5 747 рублей;
- при увольнении, в связи с выходом на пенсию.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу, в Консерватории премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5.5. Приказ ректора Консерватории об установлении стимулирующих выплат и премий издается на основании решения комиссии, принимающей в свою очередь решение на основании служебной записки с положительной резолюцией проректора, которая подается руководителем структурного подразделения.

Приказ ректора Консерватории об установлении стимулирующих выплат и премий педагогическим работникам ССМШ издается на основании решения комиссии Консерватории, принимающей в свою очередь решением на основании протокола заседания методического совета ССМШ.

Стимулирующие выплаты осуществляются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

5.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными актами Консерватории и приказами ректора.

5.7. Премии по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

5.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет,
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении ученого звания профессора или доцента – со дня присвоения звания.

При возникновении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.9. В случаях, когда на работника наложены нарушение трудовой дисциплины и дисциплинарное взыскание (в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка части 1 п.п. 7.2.2. пункта 7.2.) в следствие невыполнении поручений,

распоряжений руководителя (без уважительных на то причин) выплаты стимулирующего характера не будут начисляться, либо будут снижены ее размеры.

6. Оплата труда профессорско-преподавательского состава

6.1. Должностные оклады профессорско-преподавательского состава устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент	Должностной оклад
Преподаватель		15 361
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ либо кандидат наук	18 652
Старший преподаватель		16 458
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ либо кандидат наук	19 750
Доцент (занимающий должность)		17 555
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ либо кандидат наук	20 847
	Почетное звание РФ либо доктор наук	25 236
Доцент		20 847
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ либо кандидат наук	24 138
	Почетное звание РФ либо доктор наук	28 527
Профессор (занимающий должность)		21 944
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ либо кандидат наук	25 236
	Почетное звание РФ либо доктор наук	29 624
Профессор		25 236
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ либо кандидат наук	28 527
	Почетное звание РФ либо доктор наук	32 916

Должность	Ученая степень	Должностной оклад	Увеличение должностного оклада за: регионального значения, кандидат Почетная грамота РФ, ведомственные отличия	Звание либо наук, РФ, доктор наук	Увеличение должностного оклада за: Почетное звание РФ, либо доктор наук
Зав. кафедрой	<i>доцент (занимающий должность)</i>	23 041	26 333		30 722
	<i>доцент</i>	26 333	29 624		34 013
	<i>профессор (занимающий должность)</i>	27 430	30 722		35 110
	<i>профессор</i>	31 819	35 110		39 499
Декан	<i>доцент (занимающий должность)</i>	26 333	29 624		36 208
	<i>доцент</i>	31 819	35 110		39 499
	<i>профессор (занимающий должность)</i>	34 013	37 305		41 694
	<i>профессор</i>	37 305	40 596		44 985

6.2. Профессорско-преподавательскому составу устанавливается персональный повышающий коэффициент с учетом интенсивности, высокого качества и эффективности его работы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается ректором персонально в отношении конкретного сотрудника. Размер повышающего коэффициента – 4,0, в особых случаях, при повышенной нагрузке либо за выдающиеся заслуги размер коэффициента может быть увеличен до 5,0. Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Основным работникам профессорско-преподавательского состава, принимающим участие в творческих проектах Консерватории, ППК устанавливается за счет средств Гранта Президента Российской Федерации при условии доведения соответствующего финансирования, а также при наличии индивидуальных планов и ежемесячных отчетов согласно Положению «О выплатах сотрудникам ФГБОУ ВО «Казанская государственная консерватория имени Н.Г.Жиганова» за счет средств Гранта Президента Российской Федерации».

6.3. Должностные оклады сотрудников профессорско-преподавательского состава, осуществляющих свою трудовую деятельность на условиях совмещения должностей, устанавливаются в размере, установленном п.п. 6.1., 6.2. настоящего Положения в зависимости от объема педагогической нагрузки.

6.4. Индивидуальная учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава ежегодно устанавливается приказом ректора в объеме, не превышающем 900 часов за одну ставку.

6.5. В стоимость 1 часа ППС и концертмейстеров, работающих на условиях почасовой оплаты включена компенсация за отпуск. Стоимость одного часа и размер оклада педагогических работников и концертмейстеров, работающих на условиях почасовой оплаты с иностранными гражданами и оплаты из внебюджетных средств устанавливается :

Наименование должности	Имеющиеся звания и награды	Работа со студентами, ассистентами-стажерами, аспирантами, слушателями подготовительного отделения из дальнего зарубежья, обучающихся на платной основе	
		Стоимость одного часа	Размер оклада на 1,0 ставку
Преподаватель		400	30 000,00
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ, либо кандидат наук	455	34 125,00
Старший преподаватель		455	34 125,00
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ, либо кандидат наук	515	38 625,00
Доцент (занимающий должность)		515	38 625,00
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ, либо кандидат наук	570	42 750,00
	Почетное звание РФ либо доктор наук	630	47 250,00
Доцент		570	42 750,00
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ, либо кандидат наук	630	47 250,00

	Почетное звание РФ либо доктор наук	685	51 375,00
Профессор (занимающий должность)		630	47 250,00
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ, либо кандидат наук	685	51 375,00
	Почетное звание РФ либо доктор наук	740	55 500,00
Профессор		685	51 375,00
	Звание регионального значения, Почетная грамота РФ, почетный работник ВО РФ, либо кандидат наук	740	55 500,00
	Почетное звание РФ либо доктор наук	800	60 000,00
Концертмейстер		345	25 875,00

7. Оплата труда концертмейстеров

7.1. Устанавливаются следующие должностные оклады:

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, рубли	Повышающий коэффициент
Концертмейстер	14 264		Концертмейстер
Концертмейстер первой категории	14 264	0,1	Концертмейстер первой категории
Концертмейстер высшей категории	14 264	0,2	Концертмейстер высшей категории

Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент устанавливается только с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладам определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

7.2. Индивидуальная учебная нагрузка концертмейстера ежегодно устанавливается заведующим кафедрой и утверждается деканом. (1050 часов в год на одну ставку).

7.3. Концертмейстерам устанавливается персональный повышающий коэффициент с учетом интенсивности, высокого качества и эффективности его работы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается ректором персонально в отношении конкретного концертмейстера. Размер повышающего коэффициента – 4,0, в особых случаях, при повышенной нагрузке либо за выдающиеся заслуги размер коэффициента может быть увеличен до 5,0. Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. Концертмейстерам, являющимися основными работниками, принимающим участие в творческих проектах Консерватории, ППК устанавливается за счет средств Гранта Президента Российской Федерации при условии доведения соответствующего финансирования, а также при наличии индивидуальных планов и ежемесячных отчетов согласно Положению «О выплатах сотрудникам ФГБОУ ВО «Казанская государственная консерватория имени Н.Г.Жиганова» за счет средств Гранта Президента Российской Федерации».

8. Оплата труда педагогических работников Средней специальной музыкальной школы

8.1. Нормы часов педагогических работников ССМШ из расчета на 1 ставку составляет: у преподавателей – 720 часов в год; у учителей начальных классов – 18 часов в неделю; у концертмейстеров – 960 часов в год; у воспитателей – 30 часов в неделю; у педагога-психолога – 36 часов в неделю:

Устанавливаются следующие должностные оклады:

№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад	Повышающий коэффициент	Повышающий коэффициент за: Звание регионального значения, либо кандидат наук, ведомственные знаки отличия.	Повышающий коэффициент за: Почетное звание РФ, либо доктор наук, Почетная грамота РФ
1	Преподаватель	16016		0,1	0,2
	Первой категории	16016	0,15	0,1	0,2
	Высшей категории	16016	0,2	0,1	0,2
2	Учитель нач. классов	16016		0,1	0,2
	Первой категории	16016	0,15	0,1	0,2
	Высшей категории	16016	0,2	0,1	0,2
3	Концертмейстер	14870		0,1	0,2
	Первой категории	14870	0,15	0,1	0,2
	Высшей категории	14870	0,2	0,1	0,2
4	Старший воспитатель	15361		0,1	0,2
	Первой категории	15361	0,15	0,1	0,2
	Высшей категории	15361	0,2	0,1	0,2
5	Воспитатель	15361		0,1	0,2
	Первой категории	15361	0,15	0,1	0,2
	Высшей категории	15361	0,2	0,1	0,2
6	Педагог-психолог	15361		0,1	0,2
	Первой категории	15361	0,15	0,1	0,2

	Высшей категории	15361	0,2	0,1	0,2
--	------------------	-------	-----	-----	-----

При условии выполнения преподавателем, имеющим квалификационную категорию «Преподаватель-методист», дополнительной методической работы, устанавливается персональный повышающий коэффициент за категорию - 0,3.

При условии ведения преподавателем, имеющим квалификационную категорию «Преподаватель-наставник», наставнической деятельности, устанавливается персональный повышающий коэффициент за категорию – 0,3.

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

8.2. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются педагогическим работникам, в зависимости от объема выполняемых работ сверх основных обязанностей. В ССМШ устанавливаются повышающие коэффициенты от занимаемой должности за следующие виды выполняемых работ сверх основных обязанностей с учетом их объемов:

№ п/п	Виды и объемы работ сверх основных обязанностей	Повышающий коэффициент
1	Выполнение обязанностей председателя предметно-цикловой комиссии (ПЦК)	0,35 от базовой ставки
2	Выполнение обязанностей председателя предметной комиссии (ПК)	0,25 от базовой ставки
3	Проверка тетрадей: - Преподаватель начальной школы	0,10 от фактической нагрузки
	- Преподаватель русского языка и математики	0,15 от фактической нагрузки
	- Преподаватель иностранного языка, татарского языка, преподаватель сольфеджио и гармонии	0,10 от фактической нагрузки

ППК устанавливается к базовому окладу за выполнение обязанностей председателя предметно-цикловой комиссии (ПЦК), выполнение обязанностей председателя предметной комиссии (ПК). За проверку тетрадей ППК устанавливается к окладу по фактической нагрузке.

Оплата за почасовую нагрузку:

- стоимость часа для преподавателей ССМШ в размере 400 рублей, имеющих первую категорию – 457 рублей, высшую категорию – 515 рублей;

- стоимость часа для концертмейстеров ССМШ в размере 230 рублей, имеющих первую категорию – 286 рублей, высшую категорию – 343 рубля.

8.3. В ССМШ устанавливаются персональные повышающие коэффициенты от занимаемой должности за классное руководство (кураторство) сверх основных обязанностей в размере: 120 рублей (сто двадцать рублей) за учащегося (студента) класса, а также 300 рублей (триста рублей) за весь ученический коллектив и плюс 5000 рублей.

В случае совмещения классного руководства в нескольких классах ССМШ, персональный повышающий коэффициент рассчитывается отдельно за каждый класс.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

8.4. Педагогическим работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент с учетом интенсивности, высокого качества и важности его работы для Консерватории. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается Ректором персонально в отношении конкретного сотрудника. Размер повышающего коэффициента – 1,5, в особых случаях, при повышенной нагрузке либо за выдающиеся заслуги размер коэффициента может быть увеличен до 3,0. Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8.5. Педагогическим работникам может быть установлена выплата за счет средств Гранта Президента Российской Федерации за участие в творческих проектах Консерватории при условии доведения соответствующего финансирования, а также при наличии индивидуальных планов и ежемесячных отчетов согласно Положению «О выплатах сотрудникам ФГБОУ ВО «Казанская государственная консерватория имени Н.Г.Жиганова» за счет средств Гранта Президента Российской Федерации».

9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства, кинематографии

9.1. Работникам, отнесенным к административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются должностные оклады согласно Приложению №1.

9.2. Работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом интенсивности, высокого качества и эффективности его работы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается ректором персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – 4,0, в особых случаях, при повышенной нагрузке либо за выдающиеся заслуги размер коэффициента может быть увеличен до 5,0. Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Выплата ППК производится при наличии средств соответствующего финансирования.

10. Условия оплаты труда ректора Консерватории, проректоров и главного бухгалтера

10.1. Заработная плата ректора Консерватории, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характеров. Условия оплаты устанавливаются в трудовом договоре.

10.2. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Консерватории устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада ректора Консерватории.

11. Материальная помощь

11.1. Работнику Консерватории по его заявлению, при подтверждении дохода семьи ниже прожиточного минимума, на каждого члена семьи может быть выплачена материальная помощь.

11.2. Выплата материальной помощи, предусмотренных настоящим положением, является правом, а не обязанностью Консерватории и зависит от установленных настоящим положением, а также от финансового положения Консерватории.

Материальная помощь, является одним из видов социальной поддержки работников Консерватории и не является частью системы выплаты заработной платы.

11.3. Решение о предоставлении (начислении и выплате) работнику материальной помощи принимается ректором Консерватории на основании заявления работника, при условии достаточности денежных средств, предусмотренных в бюджете Консерватории на выплату материальной помощи работникам.

11.4. Материальная помощь выплачивается работникам, имеющим непрерывный стаж работы в штате Консерватории не менее одного года.

11.5. Материальная помощь выплачивается не чаще одного раза в год.

11.6. Размер материальной помощи устанавливается исходя размера и целей, указанных в заявлении работника Консерватории, но не может превышать 5149 (пять тысяч сто сорок девять) рублей (из внебюджетных средств).

12. Штатное расписание

12.1. Штатное расписание Консерватории утверждается приказом ректора Консерватории и включает в себя все должности.

При формировании штатного расписания применяются типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусмотрено распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного государственного задания.

12.2. Изменения в действующем штатном расписании оформляются Приказами о соответствующих изменениях, подписанными ректором Консерватории и «перечнями изменений в штатном расписании», при этом утверждение нового штатного расписания не происходит.

13. Депремирование

13.1.1. В целях повышения трудовой дисциплины применяется механизм депремирования: снижение размера премии или лишение премии в полном размере структурных подразделений, отделов, а также конкретных работников.

13.1.2. К основным условиям депремирования структурных подразделений относятся:

- невыполнение заданий, не отраженных в показателях премирования, но имеющих существенное значение для оценки работы подразделения или консерватории в целом;
- неисполнение, ненадлежащее исполнение задания руководства консерватории, учредителя.

13.1.3. Депремирование структурных подразделений осуществляется приказом ректора.

13.1.4. Основаниями для депремирования или снижения размера премии для конкретных работников могут быть:

- грубое неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей;

- грубое несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя, приказов по консерватории и других организационно-распорядительных документов;
- грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, систематические опоздания на рабочее место) и правил внутреннего распорядка;
- грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
- совершение хищения, утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу консерватории или иное причинение ущерба консерватории виновными действиями работника.

13.1.5. Тяжесть совершенного работником правонарушения определяется по представлению непосредственного руководителя отдела - приказом ректора. В зависимости от тяжести совершенного правонарушения на работника налагается дисциплинарное взыскание в соответствии с нормами законодательства о труде.

13.1.6. При наложении на работников дисциплинарных взысканий к ним применяются следующие меры депремирования:

- выговор - уменьшение премии по результатам работы за период премирования до 80% премии;
- замечание - уменьшение премии по результатам работы за период премирования, не более чем на 20%;
- полное лишение премии в случаях хищения, растраты, присвоения собственности или причинения ущерба имуществу.

13.1.7. Депремирование/снижение премии работников проводится за период премирования, в котором был допущен, соответственно, дисциплинарный проступок, производственное нарушение, хищение, растрата, присвоение собственности или причинение ущерба имуществу.

13.1.8. В случае снижения премии ректору за не выполнение какого-либо показателя, премия соответствующего проректора/руководителя структурного подразделения, ответственного за выполнение данного показателя, либо действия /бездействие которых явились причиной невыполнения показателя, уменьшается на размер снижения премии ректору. Подразделениям АУП премия начисляется и выплачивается после получения премии ректором.

ИЗМЕНЕНИЯ РАЗРАБОТАЛ:

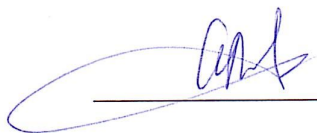
Начальник управления правовых
и проектных отношений



О.А.Архипова

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер



Р.М.Алексеева

Начальник отдела кадров



Е.В.Мубаракшина

Председатель профкома



Н.А.Зиганшина

Приложение №1

Должностные оклады административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала

Наименование должности	Оклад, руб.
Курьер, техник-теплотехник, агент, инструктор по пожарной профилактике, рабочий подсобный, штукатур, маляр, вахтер, дежурный по учебному зданию, слесарь-сантехник, кастелянша, столяр, плотник, техник-электрик, переплётчик, печатник, санитарка, костюмер, реквизитор, парикмахер, гримёр, ночная няня, посудомойка	8 778,00
Мастер, настройщик, водитель, автомеханик, фотограф	9 875,00
Диспетчер	10 265,00
Корректор	10 423,00
Повар	10 972,00
Секретарь, инспектор, старший лаборант, калькулятор, ассистент дирижера, ассистент хормейстера, ассистент режиссера	12 069,00
Специалист различных наименований, юрист/юрисконсульт, документовед, библиограф, библиотекарь, инженер звукозаписи, звукорежиссер, инженер, редактор, бухгалтер, переводчик, артист оркестра, артисты хора, заведующий группой, редактор (музыкальный).	13 166,00
Ведущий библиотекарь, ведущий библиограф	13 715,00
Методист, заведующий отделением/ архива/ склада, канцелярии, начальник участка, системный администратор, хормейстер, дирижер, балетмейстер, художник-постановщик, солист	14 264,00
Ведущий специалист, ведущий инженер, ведущий бухгалтер, медицинская сестра, главный режиссер, главный дирижер, главный хормейстер, главный специалист, режиссер-постановщик, заведующий художественно-постановочной частью	15 361,00
Художественный руководитель, заместитель начальника отдела/структурного подразделения, заведующий сектором/участком	16 458,00
Главный экономист, заместитель главного бухгалтера, начальник штаба гражданской обороны, заведующий структурным подразделением, заведующий учебным корпусом	17 007,00
Помощник ректора, помощник проректора, ответственный секретарь приемной комиссии, заведующий аспирантурой, начальник структурного подразделения	17 555,00
Научный сотрудник, заместитель директора, начальник управления, главный инженер	18 652,00
Ученый секретарь, директор Дома Студентов, начальник учебного отдела, директор департамента	19 750,00
Директор ССМШ	20 847,00

Советник при ректорате

27 040,00
