

Министерство культуры Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ХАБАРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ИСКУССТВ И КУЛЬТУРЫ»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзной организации
«*набле*» _____ 2024 г.



С.М. Федотова

ПРИНЯТО

Решением Ученого совета
от 27.11. 2024 года, протокол № 4



УТВЕРЖДЕНО

Приказом Хабаровского
государственного институт
культуры

от «*27*» *ноября* 2024 г. № *331-об*

ПОЛОЖЕНИЕ

о надбавках, премиях и других формах материального поощрения
работников федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Хабаровский государственный институт культуры»

г. Хабаровск

2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавках, премиях и других формах материального поощрения
работников федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Хабаровский государственный институт культуры»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о надбавках, премиях и других формах материального поощрения работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хабаровский государственный институт культуры» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373) (с изменениями и дополнениями от 29.09.2008, 17.12.2010, 16.05.2012, 26.09.2012, 28.01.2013, 14.01.2014, 10.12.2016, 10.11.2017, 09.11.2018, 19.01.2019, 31.01.2024, 11.12.2024);
- Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 26.08.2016 № 1947 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда

работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 01.02.2008, регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008 № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21.01.2009, регистрационный № 13146), от 17.09.2010 № 81н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13.10.2010, регистрационный № 18714);

- Рекомендациями 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;

- Уставом Института;

- Коллективным договором;

- Системой нормирования труда, определяемой с учетом мнения представительного органа работников 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);

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональными стандартами;

- другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует выплаты стимулирующего характера: надбавок, премии и других форм материального поощрения работникам федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Хабаровский государственный институт культуры» (далее - Институт).

1.3. Положение определяет:

- условия выплат и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера;

- условия выплат и размеры стимулирующих надбавок к должностному окладу;

- порядок и условия премирования работников Института.

II. Стимулирующие выплаты

2.1. Настоящее Положение предусматривает установление к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами следующих повышающих коэффициентов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий

характер и осуществляются в случае обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются как на неопределенный период времени (с включением в трудовой договор с работником), так и на определенный период времени в течение соответствующего финансового и календарного года, и являются персонафицированными.

Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу за наличие ученой степени, не применяются к должностному окладу ректора и окладам работников, у которых они находятся в прямой зависимости от должностного оклада ректора Института.

2.2. Настоящее Положение устанавливает следующие размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам.

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается ректором Института персонально в отношении конкретного работника. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента, применяемого в Институте - 3,0.

2.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников и работников профессорско-преподавательского состава к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размеры

повышающего коэффициента установлены за соответствующие должности следующим категориям персонала:

- 0,1 - преподаватель;
- 0,2 - старший преподаватель;
- 1,0 - за исполнение обязанностей декана;
- 0,5 - за исполнение обязанностей заместителя декана.

2.2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности - устанавливается всем работникам Института, относимым к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, занимающим должности работников, предусматривающие должностное категорирование, а также к педагогическим работникам, кроме работников, у которых оклады определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя, и работников, в окладах которых уже учтено должностное категорирование.

Вышеназванный коэффициент устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении соответствующей категории в следующих размерах:

- высшей категории- 0,15;
- первой категории - 0,10;
- второй категории - 0,05;
- третьей категории - 0,03.

2.2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности - устанавливается всем работникам Института, относимым к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, занимающим должности работников, предусматривающие должностное категорирование, а также к педагогическим работникам, кроме работников, у которых оклады определяются в процентном отношении к должностному окладу

руководителя, и работников, в окладах которых уже учтено должностное категорирование.

Вышеназванный коэффициент устанавливается в соответствии с должностью в штатном расписании на основании приказа в следующих размерах:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,20;

2.2.5.Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается решением ректора рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Максимальный размер повышающего коэффициента к окладу - 3,0.

2.3. Положением предусматривается установление работникам следующих стимулирующих надбавок:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- в виде премий по итогам работы.

2.4. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.5. Помимо указанного фонда на стимулирование работников может использоваться экономия фонда оплаты труда Института.

2.6. Установленные стимулирующие выплаты (надбавки) распространяются на штатных работников Института. Стимулирующие надбавки, установленные на неопределенный срок, распространяются на все категории работников не зависимо от размера занимаемой ставки или

почасовой оплате труда при наличии оснований для их начисления, и в случае, если

иное специально не определено данным Положением.

2.7. Установление и снятие стимулирующих надбавок.

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

2.7.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу или в абсолютном размере.

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

2.7.4. Основанием для полного или частичного снятия выплат стимулирующего характера могут быть следующие случаи:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, неисполнение разовых важных поручений руководителя структурного подразделения в рамках должностных обязанностей;
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава и (или) правил внутреннего трудового распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы в пределах должностных обязанностей;
- отказ работника от дополнительных работ, за которые были определены выплаты;

- за снижение качества работ, за которые были определены выплаты;
- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- за непредставление в установленные сроки докладов, справок и другой отчетной документации;
- за предоставление недостоверной информации в отчетных документах, предоставление информации не в соответствии с указанными сроками, за нанесение своими действиями или бездействием при выполнении работы вреда или материального ущерба учреждению.

2.7.5. Размеры и сроки приостановления и (или) снятия стимулирующих выплат устанавливается приказом Института.

2.7.6. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств федерального бюджета, по независящим от Института причинам, ректор имеет право по представлению проректора по финансово-экономической деятельности, главного бухгалтера или лица его замещающего приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

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

2.8. Стимулирующие надбавки, устанавливаемые на неопределенный срок действия трудового договора.

2.8.1. За наличие почетных званий и государственных наград у работников Института устанавливаются следующие стимулирующие надбавки:

- за государственное почетное звание «Заслуженный» в размере 10 процентов от оклада;

- за государственное почетное звание «Народный» в размере 20 процентов от оклада;

- за государственные награды в области культуры, искусства, образования в размере 5 процентов от оклада.

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

2.8.3. Стимулирующая надбавка в сумме 7 000,0 рублей устанавливается работникам за наличие ученого звания профессора пропорционально занимаемой ставке и при условии работы в Институте на постоянной основе, за исключением работников, принятых по внешнему совместительству.

2.8.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам (за исключением работников, чьи оклады находятся в прямой зависимости от должностного оклада ректора Института) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и культуры (государственных, краевых или (и) муниципальных) в процентах от оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

2.9. Стимулирующие надбавки, устанавливаемые на определенный срок.

2.9.1. Стимулирующие надбавки на определенный срок устанавливаются:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

2.9.2. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается отдельным работникам по результатам труда за определенный период времени и обусловлена повышением качества труда и достижением ими дополнительных результатов по сравнению с

установленными требованиями, систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы.

Критериями качества выполняемых работ являются:

- своевременное, качественное и эффективное выполнение работником дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки;

- оперативная, качественная подготовка и сдача отчетности, подготовка плановых и отчетных документов, (учитывается наличие электронного текстового и табличного варианта, положений к отчету: копий публикаций, электронных претензий, видео - и фотоматериалов, благодарственных писем, сценарных материалов и др.);

- подготовка на высоком качественном уровне и с соблюдением установленных сроков отчетности о деятельности Института;

- качественная подготовка и предоставление финансово-экономической, кадровой документации;

- качественная разработка нормативной правовой документации;

- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководства Института, Министерства культуры Российской Федерации;

- высокое качество и плодотворное участие в творческих мероприятиях и проектах, проводимых Институтом как на своей, так и на других площадках, успешное участие в мероприятиях и проектах;

- оперативное и качественное устранение неисправностей в работе оборудования, предупреждение возникновения нестандартных ситуаций, исключение случаев сбоя в работе оборудования;

- другие показатели качества работы труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Института.

Размеры стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ ограничиваются тремя должностными окладами и устанавливается как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

2.9.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа педагогических работников, работников учебно-вспомогательного и профессорско-преподавательского состава в зависимости от их фактической загрузки в текущей образовательной деятельности, участия в приемной кампании и др., а так же работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей - за организацию и проведение фестивалей, праздников, других значимых мероприятий, а так же за конкретный объем и период работ с высокой степенью интенсивности и результативности.

Размеры стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы ограничиваются тремя должностными окладами и устанавливается как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Критериями интенсивности и высоких результатов работы являются:

- успешное участие в создании и проведении особо важных мероприятий, влияющих на формирование имиджа Института;
- интенсивный труд и сложные условия работы в сжатые сроки;
- выполнение срочных, сверхплановых заданий, поступивших от вышестоящего руководства;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Института;
- оперативное и качественное выполнение разовых распоряжений руководства Института, Министерства культуры Российской Федерации;
- оперативная и качественная подготовка особо важных документов, выполнение сложной работы в сжатые сроки с высоким

качеством исполнения, высокий уровень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- особый режим работы, связанный с текущими изменениями в учебном, научном и творческом процессах, эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, с административными, финансово-экономическими, социальными, кадровыми, бухгалтерскими и другими вопросами управления вузом, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в вузе, пожарной безопасностью, с обеспечением основной и иной уставной деятельности Института;

- оперативная и качественная подготовка, корректировка локальных нормативных актов;

- другие показатели интенсивности и высоких результатов работы труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Института.

2.9.4. Руководителям секций, созданных при кафедрах, на основании служебной записки заведующих кафедр устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

- за руководство секцией по направлению подготовки «Документоведение и архивоведение» при кафедре библиотечно-информационной деятельности, документоведения и архивоведения в размере – 4500 рублей;

- за руководство секцией по направлению подготовки «Педагогическое образование» при кафедре искусствоведения, музыкально-инструментального и вокального искусства в размере – 7500 рублей;

- за руководство секцией по направлению подготовки «Искусство народного пения» при кафедре дирижирования, народного и эстрадного музыкального искусства в размере – 6500 рублей.

2.9.5. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

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

2.10. Стимулирующие надбавки разового характера устанавливаются:

2.10.1. за успешное выполнение плановых показателей деятельности;

2.10.2. за внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный и творческий процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Института, административное управление вузом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности вуза, кадровое и административное делопроизводство, бюджетный учет;

2.10.3. за публикацию монографии, рекомендованной к изданию редакционно-издательским отделом Института, и (или) учебного пособия, поучившего ГРИФ УМО;

2.10.4. за осуществление научного руководства и положительной защиты соискателем диссертации на степень кандидата наук или доктора наук после получения им соответствующего документа;

2.10.5. за успешную защиту диссертации на степень кандидата или доктора наук после предоставления соответствующего документа;

2.10.6. за получение ученого звания доцента, профессора после предоставления соответствующего документа;

2.10.7. за осуществление научного и художественного руководства студентом-победителем международных, всероссийских, региональных и краевых конкурсов, олимпиад и фестивалей;

2.10.8. за привлечение внебюджетных средств, спонсорской помощи, внебюджетных средств на научную и творческую деятельность из специальных научных фондов (гранты) (РГН, РФФИ и другие аналогичные),

а также фондов, поддерживающих развитие культуры, искусства и образования;

2.10.9. за эффективное и качественное участие в реализуемых Институтом федеральных целевых программах, ведомственных и иных хозяйственно-договорных работах, творческих, научных и образовательных проектах и программах;

2.10.10. победителям конкурсов на лучшую научную и (или) творческую работу;

2.10.11. за реализацию проектов, связанных с развитием в Институте учебно-методической базы образовательного процесса;

2.10.12. за поощрение Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, присвоение почетных званий Российской Федерации и награждение орденами и медалями Российской Федерации;

2.10.13. за награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации;

2.10.14. за благодарность Министра культуры Российской Федерации, Министра образования и науки Российской Федерации;

2.10.15. за награждение Почетными Знаками, Почетной грамотой Губернатора, Правительства, органов управления культуры и образования субъектов Российской Федерации;

2.10.16. за благодарность Губернатора, Правительства, органов управления культуры и образования субъектов Российской Федерации, администрации г. Хабаровска.

2.10.17. за благодарность, Почетную грамоту ректора Хабаровского государственного института культуры.

Основанием назначения надбавки является служебная записка руководителя подразделения на имя ректора или лица его замещающего,

приказ Института. Надбавка устанавливается штатным работникам Института по пунктам

2.10.1.-2.10.12. -в размере до 3 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ),

2.10.13. - в размере до 2 МРОТ,

2.10.14. - в размере до 1 МРОТ,

2.10.15 - в размере до 0,5 МРОТ

2.10.16. – 2.10.17 - в размере до 0,25 МРОТ.

2.11. Порядок и условия премирования работников Института.

2.11.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия ко дню профессиональных праздников (день учителя, день работников культуры, день библиотекаря и т. д.), а также ко дням государственных праздников (день защитника Отечества, Международный день 8 Марта и т.д.).

Премирование осуществляется по решению ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников вуза, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- проректоров, специалистов и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Института, специалистов и иных работников, подчиненных проректорам - по представлению проректора Института соответствующего направления;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Института, - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.11.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются критерии оценки качества и эффективности деятельности работников института за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Института;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или иной уставной деятельности Института.

Порядок, размер начислений премиальных выплат за квартал, полугодие и год, а также целевые показатели деятельности работников Института и критерии оценки качества и эффективности их работы утверждаются приказом Института.

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

Размеры премирования ректора, порядок и критерии его выплаты устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в трудовом договоре руководителя учреждения и дополнительными соглашениями к нему.

2.11.4. Проректорам, главному бухгалтеру приказом Института устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные п. 2.11. главы II настоящего Положения.

III. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вводится в действие приказом Института.

3.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в случае изменения законодательства Российской Федерации либо по основаниям, предусмотренным Уставом Института.