

ПРИКАЗ

« 03 » июля 2025 г.

№ 662-О

**Об утверждении
новой редакции Положения об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Московский государственный институт культуры»**

На основании протокола заседания Ученого совета Московского государственного института культуры от 24.06.2025 № 11, приказываю:

1. Утвердить новую редакцию Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный институт культуры» (Приложение 1).

2. Ввести в действие с 1 сентября 2025 года новую редакцию Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный институт культуры» (Приложение 1), за исключением Приложения № 7 к Положению об оплате труда работников Московского государственного института культуры, которое вступает в действие с 1 июля 2025 года.

3. Опубликовать новую редакцию Положения об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный институт культуры» на официальном сайте Института в течение 10 дней с даты утверждения.

4. Считать утратившими силу приказ от 30.05.2024 г. № 481-О.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного бухгалтера, Филилеева Д.П.

И.о. ректора



Д.С.Сидоров

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

ПРИНЯТО

на заседании Ученого совета
Московского государственного
института культуры
Протокол № 11
«24» июня 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом и.о.ректора
Московского государственного
института культуры

№ 662-О от « 03 » июля 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
_____ А.Ю. Единак
«___» июня 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МОСКОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСТИТУТА КУЛЬТУРЫ**

г. Химки, 2025

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный институт культуры» (далее – Институт, Учреждение) разработано в соответствии с 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», 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», Уставом Института и Коллективным договором Московского государственного института культуры.

1.2. Целью настоящего Положения является определение порядка и условий оплаты труда работников Московского государственного института культуры.

1.3. Система оплаты труда работников Института устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

1.5. Настоящее Положение определяет источники и порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, условия установления надбавок и доплат, а также условия, виды и размеры оплаты труда.

1.6. Институт в соответствии с действующим законодательством и в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет форму

и систему оплаты труда, устанавливает размеры должностных окладов всех категорий работников, размеры ставок почасовой оплаты труда, а также размеры и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения работников.

1.7. Фонд оплаты труда работников Института формируется исходя из объема:

- субсидии из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- субсидии из федерального бюджета в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в том числе субсидии в целях дополнительной государственной поддержки, включая реализацию программ развития федеральных государственных учреждений, кадрового потенциала и материально-технической базы;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- целевых поступлений;
- иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 132 ТК РФ). 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.

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

1.11. 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.

1.12. Фонд оплаты труда работников утверждается планом финансово-хозяйственной деятельности Института на календарный год. При формировании фонда оплаты труда учитываются:

- финансовые возможности Института;
- стратегия развития Института и решения тактических задач текущего года;
- нормативные акты, регулирующие деятельность Института;
- выполнение целевых показателей эффективности деятельности Института;
- условия рынка труда.

1.13. Фонд оплаты труда работников формируется по подразделениям в соответствии с штатным расписанием Института, в разрезах по видам деятельности, финансовым источникам и категориям персонала, и уточняется в течение календарного года в установленном порядке.

1.14. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.15. Фиксированный размер оклада, ставка заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного характера, а также условия выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.16. В случае привлечения для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава Института и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату от заработка штатных преподавателей, оплата определяется в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к нему).

1.17. Выплата заработной платы работникам Института производится два раза в месяц: 15-го числа текущего месяца – за первую половину месяца пропорционально отработанному времени, в последний день месяца – окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

2. Формирование штатного расписания

2.1. Штатное расписание формируется в соответствии со структурой Института.

2.2. Организационно-штатная расстановка формируется по видам персонала: отдельно по профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС), иным

педагогическим работникам, административно-управленческому, обслуживающему и прочему персоналу.

2.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников формируется и утверждается на начало учебного года в соответствии с утвержденной структурой Института и в зависимости от годовой учебной нагрузки.

2.4. Изменения в штатное расписание ППС в текущем учебном году вносятся в пределах фонда оплаты труда и утверждаются ректором Института. Нормы педагогической нагрузки устанавливаются Ученым советом Института.

2.5. Штатное расписание административно-управленческого, обслуживающего и прочего персонала формируется в соответствии с утвержденной структурой Института в зависимости от реальной потребности подразделений и утверждается на начало календарного года. Численность специалистов административно-управленческого персонала определяется для каждого структурного подразделения, исходя из объема выполняемых ими работ, загруженности, а также финансовых возможностей Института.

2.6. Штатное расписание Института утверждается ректором в порядке, предусмотренном Уставом, и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих Института.

2.7. При формировании штатного расписания применяются типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также 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, предусмотренным Уставом, сверх установленного государственного задания.

2.8. Изменения в штатное расписание вносятся на основании приказов по Институту о проведении организационно-штатных мероприятий либо на основании служебных записок руководителей структурных подразделений с резолюцией курирующего проректора в связи с оптимизацией штатной численности, изменением наименования структурных подразделений, должностей, перераспределением учебной нагрузки и др., и утверждаются приказом ректора Института.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

- 3.1. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы до 01.09.2025 в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»);

- продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу с 01.09.2025 в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки»;

- государственных гарантий по оплате труда;

- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного 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» (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией

по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

- мнения представительного органа работников;
- настоящего Положения.

4. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников

4.1. Размеры должностных окладов работников Института устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.1.1. 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 года № 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 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» с изменениями;

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

- работников сферы научных исследований и разработок – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» с изменениями;

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

- ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач,

определенных Уставом Института, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

4.1.2. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, размеры оплаты труда зависят от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.1.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников и в зависимости от сложности труда данных работников.

4.2. Должностные оклады профессорско-преподавательского состава института (без учета деканов и заведующих кафедрами) устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Должностные оклады работников из числа профессорско-преподавательского состава института: деканов факультетов и заведующих кафедрами – устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.4. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

4.5. Должностные оклады научных работников Института, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала, а также иных педагогических работников Института устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.6. Научно-педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук, ученые звания и ежемесячные денежные компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией устанавливаются к должностному окладу в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителей (директоров, начальников, заведующих) структурных подразделений Института, за исключением оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10–30% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

4.8. Размеры должностных окладов работников обособленных структурных подразделений (филиалов, представительств) устанавливаются по представлению руководителя обособленного структурного подразделения в пределах размеров окладов, определенных в Институте.

4.9. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным настоящим Положением (Приложение № 7) в зависимости от реализуемых образовательных программ и уровня квалификации педагогических работников.

4.10. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Института устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

5.2. Оплата труда работников Института, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.3. 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 Института в соответствии со статьей 151

Трудового кодекса Российской Федерации. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и устанавливаются в пределах среднемесячной заработной платы по совмещаемой профессии (должности).

5.4. Выплата за исполнение обязанностей заместителя декана факультета устанавливается и рассчитывается исходя из суммарной численности контингента студентов и числа ставок ППС на факультете согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

5.5. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (до 01.09.2025); с 01.09.2025 – в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Часовая дневная ставка рассчитывается без учета установленных надбавок и доплат.

5.6. 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 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

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

- при работе полный рабочий день: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), 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) за каждый час работы сверх оклада (должностного оклада),

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

5.8. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

5.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (с изменениями).

5.10. Размеры и сроки начисления всех видов выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и оформляются приказом по Институту.

5.11. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

5.12. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

6.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера определяется как в процентном соотношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении, и может быть установлен трудовым договором, локальными нормативными актами Института в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет выделенных бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.4. Конкретные выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия их осуществления, сроки устанавливаются Институтом самостоятельно.

6.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6.7. В целях поощрения работников Института за выполненную работу работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- персональная доплата;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- персональная надбавка (доплата);

- надбавка за научную степень, ученое звание, почетное звание, государственные и ведомственные награды;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- доплата за выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- ежемесячная премия в размере 50% от должностного оклада;

- премия по итогам работы (полугодие, год).

6.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, а также премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников Института устанавливаются при достижении работниками показателей и критериев оценки эффективности деятельности, разработанных в Институте.

6.9. Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности Института, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и утверждаются локальным нормативным актом Института, настоящим Положением, Коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников и отражаются в трудовом договоре работника либо в дополнительном соглашении к трудовому договору.

6.10. Премияльные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в Институте показателей и критериев эффективности деятельности.

6.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Настоящим положением, локальным нормативным актом Института, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда Института, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

6.12. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

6.13. Выплаты стимулирующего характера в абсолютном размере, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

6.14. Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним либо в распорядительных документах Института.

6.15. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом Института или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

6.16. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

6.16.1. При осуществлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в отношении работников **административно-управленческого, вспомогательного и прочего персонала** может быть установлена персональная надбавка (доплата) в пределах 300% от должностного оклада работника с учетом следующих показателей и критериев эффективности деятельности:

№ п/п	Критерии эффективности работы	Показатель эффективности (в процентах от должностного оклада работника)
1.	Степень самостоятельности при выполнении служебных обязанностей	<p>1. высокий уровень самостоятельности при выполнении служебных обязанностей, способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем – 50%;</p> <p>2. в целом самостоятельно выполняет служебные обязанности – 30%;</p> <p>3. старателен и усерден, но уровень самостоятельности при выполнении служебных обязанностей недостаточен: требуется помощь руководителя и коллег, необходима дополнительная проверка выполненной работы – 15%</p>
2.	Уровень трудового участия в коллективе	<p>1) высокий уровень: выполнение стратегических задач, нацеленных на развитие и продвижение Института, развитие приносящих доход видов деятельности, оптимизацию и модернизацию системы управления (проректоры, советники, начальники управлений и центров, деканы факультетов) – 300%;</p> <p>2) средний уровень: выполнение оперативных задач, нацеленных на развитие и продвижение Института, развитие приносящих доход видов деятельности (руководители структурных подразделений, главные специалисты) – 100%;</p> <p>3) низкий уровень: самостоятельное выполнение порученных руководством Института задач сверх должностных обязанностей (для специалистов и сотрудников, кроме руководителей) –</p>

		50%
3.	Положительная динамика в развитии направления деятельности подразделения (для руководителей)	По факту выполнения, по оценке коллегиального органа – 50%
4.	Участие во внедрении информационных технологий по направлению работы структурного подразделения	На период выполнения работ, установленный приказом или распоряжением, – 10%
5.	Участие в подготовке и проведении мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), проводимых Институтом в статусе организатора или соорганизатора (за исключением внутривузовских мероприятий)	На период выполнения работ, установленный приказом или распоряжением, – 50%
6.	Участие в работе внутренних комиссий Института (экспертных комиссий по различным направлениям, комиссий по поступлению или выбытию активов, комиссии по внутреннему финансовому контролю (инвентаризации), стипендиальной комиссии и прочих)	На период участия в работе комиссий – 20%
7.	Работникам, заключившим с Институтом договор о полной материальной ответственности	1. большой объем вверенного имущества и работы по его учету, оприходованию и списанию, отсутствие замечаний – 40%; 2. большой объем вверенного имущества и работы по его учету, оприходованию и списанию, наличие замечаний – 30%; 3. небольшой объем вверенного имущества и работы по его учету, оприходованию и списанию, отсутствие

		замечаний – 20%; 4. небольшой объем вверенного имущества и работы по его учету, оприходованию и списанию, наличие замечаний – 10%
8.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	На период выполнения работ – 50 %
9.	Участие в подготовке и проведении мероприятий (конференций, семинаров, выставок, музыкально-исполнительских конкурсов, фестивалей, музыкально-просветительских проектов и иных важных организационных мероприятий), проводимых Институтом в статусе организатора или соорганизатора (за исключением внутривузовских мероприятий)	На период выполнения работ, уставленный приказом, распоряжением – 50%

6.16.2. При осуществлении выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы в отношении работников из числа **профессорско-преподавательского состава** может быть установлена персональная надбавка (доплата) в пределах 200% от должностного оклада работника с учетом следующих показателей и критериев эффективности деятельности:

№ п/п	Критерии эффективности работы	Показатель эффективности (в процентах от должностного оклада работника)	Форма подтверждения достоверности сведений
1. Учебно-методическая работа в отчетном учебному году			
1.	Разработка новой	На период	Справка-подтверждение

	<p>основной профессиональной образовательной программы (ОПОП ВО) по специальностям и направлениям подготовки высшего образования, соответствующей по структуре и содержанию требованиям федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) текущего года приема (в том числе учебного плана (РУП), графика учебного процесса и матрицы компетенций)</p>	<p>выполнения работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Руководитель рабочей группы – 30%; - Члены рабочей группы – 15% 	<p>с визой начальника Учебно-методического управления</p>
2.	<p>Разработка, актуализация и размещение в ЭИОС РПД, ФОС, методических материалов учебных курсов (модулей /дисциплин), реализуемых в текущем учебном году согласно учебной нагрузке</p>	<p>На период выполнения работ: 30%</p>	<p>Справка-подтверждение, заверенная деканом факультета с визами начальника Учебно-методического управления и директора информационно-телекоммуникационного центра</p>
3.	<p>Разработка учебных и учебно-методических пособий по дисциплинам рабочего учебного плана за текущий период (в том числе электронных), изданных в текущем учебном году (учебное пособие – не менее 4 п.л., учебно-методическое</p>	<p>В течение календарного года с момента издания:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 категория – за единоличное авторство – 75%; 2 категория – за участие в коллективе авторов (не более трех 	<ul style="list-style-type: none"> - печатное издание: справка библиотеки Института о наличии в ее фондах нового учебника (выпущенного в отчетный период); - электронное издание в объеме читаемой дисциплины: справка от Информационно-

	издание – не менее 2 п.л.)	человек) – 30%; 3 категория – за участие в коллективе авторов (не более пяти человек) – 15%	телекоммуникационного центра, заверенная директором, и активная ссылка на ресурс электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) Института; - справка определяющая состав преподавателей, заверенная заведующим кафедрой
4.	Учебная работа с иностранными обучающимися	В течение учебного года: 1 категория – 75% и более иностранных обучающихся в группе (40% от оклада); 2 категория – от 50 до 75% иностранных обучающихся в группе (30% от оклада); 3 категория – менее 50% иностранных обучающихся в группе (20% от оклада)	Справка-подтверждение Учебно-методического управления
5.	Интенсивность аудиторной нагрузки (% от общего объема учебной нагрузки)	1 категория – 75% и более аудиторной нагрузки (+50% от оклада); 2 категория – 50%-75% аудиторной нагрузки (+30% от оклада); 3 категория – менее	Справка-подтверждение Учебно-методического управления

		50% аудиторной нагрузки (+10% от оклада)	
2. Научно- исследовательская работа			
1.	Издание монографии объемом не менее 10 п.л., размещенной в библиографической базе данных научных публикаций российских ученых «Российский индекс научного цитирования» (РИНЦ)	В течение календарного года с момента размещения в РИНЦ: 1 категория – за единоличное авторство – 30%; 2 категория – за участие в коллективе авторов (не более трех человек) – 20%; 3 категория – за участие в коллективе авторов (из четырех и более человек) – 10%	1) наличие монографии в библиографической базе данных научных публикаций российских ученых «Российский индекс научного цитирования» (РИНЦ); 2) копия титульного листа монографии; 3) копия страницы, содержащей библиографические данные монографии с указанием авторов; 4) копия страницы с оглавлением (в случае коллективной монографии); 5) виза заместителя начальника управления научной политики и инноваций на копии страницы, содержащей библиографические данные монографии с указанием авторов
2.	Публикация статей: а) не менее одной статьи из баз данных Web of Science и (или) Scopus;	В течение текущего календарного года после размещения статьи (статей) в РИНЦ в предыдущем календарном году: а) 1 категория – за единоличное авторство – 20%;	1) наличие статьи в базе данных РИНЦ; 2) копия титульного листа издания, в котором опубликована статья; 3) копия первого листа статьи с указанием названия статьи и авторов; 4) виза заместителя начальника управления научной политики и

		<p>2 категория – за участие в коллективе авторов (соавторство, не более трех человек) – 15%;</p> <p>3 категория – за участие в коллективе авторов (соавторство, четыре и более человек) – 10%</p>	инноваций на копии первого листа статьи
	<p>б) не менее одной статьи в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Минобрнауки России (ВАК), K1;</p>	<p>б)</p> <p>1 категория – за единоличное авторство – 20%;</p> <p>2 категория - за участие в коллективе авторов (соавторство, не более трех человек) – 15%;</p> <p>3 категория – за участие в коллективе авторов (соавторство, четыре и более человек) – 10%</p>	
	<p>в) не менее двух статей в изданиях, рекомендованных ВАК, K2;</p>	<p>в)</p> <p>1 категория – за единоличное авторство – 15%;</p> <p>2 категория – за участие в коллективе авторов (соавторство, не более трех человек) – 10%;</p> <p>3 категория – за участие в коллективе авторов (соавторство, четыре и более</p>	

	<p>г) не менее трех статей в изданиях, рекомендованных ВАК, КЗ;</p> <p>д) не менее четырех статей в изданиях, индексируемых РИНЦ</p>	<p>человек) – 7%</p> <p>г)</p> <p>1 категория – за единоличное авторство – 10%;</p> <p>2 категория - за участие в коллективе авторов (соавторство, не более трех человек) – 7%;</p> <p>3 категория – за участие в коллективе авторов (соавторство, четыре и более человек) – 5%</p> <p>д)</p> <p>1 категория – за единоличное авторство – 7%;</p> <p>2 категория – за участие в коллективе авторов (соавторство, не более трех человек) – 5%;</p> <p>3 категория – за участие в коллективе авторов (соавторство, четыре и более человек) – 3%</p>	
3.	<p>Наукометрические показатели (на январь текущего года):</p> <p>а) увеличение количества цитирований научных работ преподавателя в отчетном календарном году по сравнению с предыдущим</p>	<p>В течение текущего года.</p> <p>а) 2% за 5 цитирований</p>	<p>Справка управления научной политики и инноваций, заверенная заместителем начальника управления научной политики и инноваций</p>

	<p>календарным годом в базе данных РИНЦ;</p> <p>б) значение индекса Хирша в базе данных РИНЦ</p>	<p>б)</p> <p>1 категория - от 2 до 5 - 5%;</p> <p>2 категория - от 6 до 10 - 10%;</p> <p>3 категория - от 11 до 20 - 15%;</p> <p>4 категория - свыше 20 - 20%</p>	
4.	<p>Участие в подготовке и проведении научных мероприятий Института (форумы, конференции, симпозиумы, семинары и другие):</p> <p>а) международное;</p> <p>б) всероссийское;</p> <p>в) межрегиональное</p>	<p>В течение времени подготовки и проведения мероприятия.</p> <p>а) 25%;</p> <p>б) 20%;</p> <p>в) 15%</p>	<p>Копия приказа Института о проведении научного мероприятия с указанием в нем даты проведения мероприятия и состава организационного комитета мероприятия</p>
5.	<p>Выполнение научно-исследовательских работ (НИР) в соответствии с утвержденным планом выполнения НИР</p>	<p>В течение календарного года после приемки НИР – 30%</p> <p>Надбавка делится руководителем НИР между руководителем и исполнителями НИР</p>	<p>Справка управления научной политики и инноваций, заверенная заместителем начальника управления научной политики и инноваций</p>
6.	<p>Руководство советом молодых ученых Института</p>	<p>В течение года с даты издания приказа о назначении научного руководителя совета молодых ученых Института – 20%</p>	<p>Приказ о назначении научного руководителя совета молодых ученых</p>
7.	<p>Руководство научной деятельностью студентов</p>		

	<p>Института:</p> <p>а) руководство объединенным студенческим научным объединением;</p> <p>б) руководство студенческим научным объединением факультета;</p> <p>в) проведение не менее трех лекций, семинаров, иных научных мероприятий для членов студенческого научного объединения;</p> <p>г) подготовка победителей, лауреатов научных конкурсов</p>	<p>а) в течение работы – 20%;</p> <p>б) в течение работы – 15%;</p> <p>в) в течение текущего года после проведения мероприятий в предыдущем году – 5% за каждое мероприятие;</p> <p>г) в течение текущего года после представления подтверждающих документов о награждении в предыдущем году – 10% за подготовку каждого победителя, лауреата</p>	<p>а) приказ Института о назначении куратора объединенного студенческого научного объединения;</p> <p>б) приказ Института о назначении куратора студенческого научного объединения факультета;</p> <p>в) справка куратора объединенного студенческого научного объединения</p> <p>г) копия диплома, сертификата или копии других подтверждающих документов</p>
9.	<p>Издание учебника по дисциплинам рабочего учебного плана за текущий период (в том числе электронного), изданного в текущем учебном году (не менее 4 п.л.)</p>	<p>В течение календарного года с момента издания</p> <p>1 категория – за единоличное авторство – 100%;</p> <p>2 категория – за участие в коллективе авторов (не более трех</p>	<p>- печатное издание: справка библиотеки Института о наличии в ее фондах нового учебника (выпущенного в отчетный период);</p> <p>- электронное издание в объеме читаемой дисциплины: справка от Информационно-</p>

		человек) – 75%; 3 категория – за участие в коллективе авторов (не более пяти человек) – 50%	телекоммуникационного центра, заверенная директором, и активная ссылка на ресурс электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) Института; - справка, определяющая состав преподавателей, заверенная заведующим кафедрой
10.	Участие не менее чем в 3 научных мероприятиях (форумы, конференции, симпозиумы, семинары и другие) с докладами, которые не были опубликованы: а) международное б) всероссийское в) межрегиональное	В течение текущего календарного года после представления документов об участии в научных мероприятиях, прошедших в предыдущем календарном году. а) 20% б) 15% в) 10%	1) Копия титульного листа или иной страницы программы мероприятия с указанием названия, статуса, даты проведения; 2) копия страницы программы мероприятия, на которой указан автор доклада; 3) виза заместителя начальника управления научной политики и инноваций на копии страницы программы мероприятия, на которой указан автор доклада
3. Художественно-творческая, воспитательная деятельность			
1.	Постановка с обучающимся или коллективом обучающихся концертного, хореографического или театрального номера,	На период выполнения работ: 25%	Копия приказа о назначении ответственных и копия распоряжения по факультету о назначении ответственных за

	номера художественного слова; подготовка с обучающимся короткометражного фильма или видеоролика; организация выставки фотографии, дизайна или декоративно-прикладного искусства и т. д. в рамках общеинститутского мероприятия с размещением фотоотчёта на сайте института в соответствии с утвержденными планами мероприятий Института в текущем учебном году		проведение мероприятия
2.	Подготовка и проведение творческих выставок, конкурсов, фестивалей, конференций на базе Института с размещением фотоотчета (дизайн, музыка, искусство, хореография и т. п.) в качестве председателя /ответственного исполнителя: а) международного уровня; б) всероссийского уровня; в) регионального уровня – в соответствии с утвержденными планами работы Института в текущем учебном году	На период выполнения работ: 25%	1) копия приказа (распорядительного документа) о проведении мероприятия, заверенная деканом факультета; 2) фотоотчет; 3) активная ссылка на ресурс электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) Института
3.	Подготовка конкурсантов	На период	Копия или выписка из

	(олимпиад, фестивалей, конкурсов): а) международного уровня; б) всероссийского уровня – в соответствии с утвержденными планами работы Института в текущем учебном году	выполнения работ: 50%	протокола Совета факультета о назначении ответственных за подготовку конкурсантов и сроках подготовки
3. Иная деятельность			
1.	Молодым педагогическим работникам - в течение трех лет после получения диплома; - имеющим диплом с отличием	20% 30%	Диплом о профессиональном образовании, диплом с отличием

6.17. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.17.1. При осуществлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ в отношении работников **административно-управленческого, вспомогательного и прочего персонала** может быть установлена персональная надбавка (доплата) в пределах 200% от должностного оклада работника с учетом следующих показателей и критериев эффективности деятельности:

№ п/п	Критерии эффективности работы	Показатель эффективности (в процентах от должностного оклада работника)
1.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей и поручений руководства Института	1) высокий уровень выполнения служебных обязанностей, отсутствие замечаний, проявление инициативы и творческий подход к работе – 50%; 2) служебные обязанности выполняются качественно, своевременно, замечания отсутствуют – 30%; 3) служебные обязанности выполняются качественно, своевременно, имеются отдельные замечания – 20%; 4) служебные обязанности в целом выполняются, но отсутствует достаточная

		квалификация, опыт работы, инициатива, имеются систематические замечания руководителя и ошибки в работе – 10%
2.	Отсутствие нареканий на работу (для руководителей)	1) нарекания отсутствуют– 50%; 2) имеются незначительные замечания к работе подразделения – 20%.
3.	Уровень знания нормативных документов, своевременное изучение и анализ изменений в законодательстве	1) высокий уровень знания нормативных документов, своевременное изучение и анализ изменений в законодательстве – 20%; 2) в целом нормативные документы знает и применяет, но не всегда своевременно изучает и анализирует изменения в законодательстве – 10%
4.	Качественное выполнение работы связанной с обеспечением уставной деятельности Института	1) высокий уровень выполнения служебных обязанностей, отсутствие замечаний, проявление инициативы и творческий подход к работе – 100%; 2) служебные обязанности выполняются качественно, своевременно, замечания отсутствуют – 50%.

6.17.2. При осуществлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ в отношении работников из числа **профессорско-преподавательского состава** может быть установлена персональная надбавка (доплата) в пределах 100% от должностного оклада работника с учетом следующих показателей и критериев эффективности деятельности:

№ п/п	Критерии эффективности работы	Показатель эффективности (в процентах от должностного оклада работника)	Форма подтверждения достоверности сведений
1.	Выполнение порученной работы мастером курса творческих специальностей	На период выполнения работ – 25%	- копия или выписка из протокола Совета факультета о назначении мастером курса творческих специальностей
2.	Качественное и своевременное выполнение	1) высокий уровень	Представление проректора по

	<p>должностных обязанностей и поручений руководства Института</p>	<p>выполнения служебных обязанностей, отсутствие замечаний, проявление инициативы и творческий подход к работе – 100%;</p> <p>2) служебные обязанности выполняются качественно, своевременно, замечания отсутствуют – 75%;</p> <p>3) служебные обязанности выполняются качественно, своевременно, имеются отдельные замечания – 50%;</p> <p>служебные обязанности в целом выполняются, но отсутствует достаточная квалификация, опыт работы, инициатива, имеются систематические замечания руководителя и ошибки в работе –</p>	<p>направлению деятельности/копия приказа либо распоряжения ректора</p>
--	---	---	---

		25%	
--	--	-----	--

6.17.3. При осуществлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается персональная надбавка к должностному окладу работника за наличие научной степени, ученого звания, почетного звания, государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград, при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности, с учетом критериев, указанных в Приложении № 6 к настоящему Положению.

6.18. Применение персональной доплаты (надбавки) к должностному окладу не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера работнику Института.

6.19. Решение об установлении персональной доплаты (надбавки) к окладу и ее размере принимается ректором Института с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами на основании детализации критериев эффективности работы сотрудника, указанных в представлении (служебной записке, анкете) руководителя структурного подразделения, либо курирующего проректора.

6.20. Размер и срок применения персональной доплаты (надбавки) устанавливаются работнику в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Данные доплаты могут быть установлены на срок до года, если иной срок не предусмотрен в приказе ректора Института.

6.21. Персональные надбавки из финансовых источников, не имеющих постоянного характера, устанавливаются строго в пределах фактически имеющихся средств и на период времени, не превышающий период действия данного финансового источника.

6.22. Решение об установлении и отмене персональной доплаты (надбавки) конкретному работнику принимает ректор Института в соответствии с настоящим Положением.

6.22.1. Ректор самостоятельно или с учетом решения соответствующего коллегиального органа Института вправе изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) либо полностью отменить ее при некачественном и несвоевременном выполнении порученного руководителем задания (работы), невыполнении нормированного задания, объема порученной работы и (или) дополнительной работы, а также по другим основаниям. В указанных случаях к

служебной записке прилагаются документы, подтверждающие несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы) или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительная записка работника). Отмена выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом ректора.

6.23. Числовые значения оценки эффективности в процентах от должностного оклада рассчитываются и устанавливаются ППС на каждый учебный год, а остальным работникам Института – на календарный год и могут быть изменены либо отменены в соответствии п. 6.22.1 настоящего Положения.

6.24. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

6.24.1. Выплата за выслугу лет и стаж непрерывной работы устанавливается всем работникам Института, за исключением совместителей, в зависимости от общей продолжительности стажа работы в Институте в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

6.24.2. Установление выплаты и пересчет ее размера осуществляется каждые полгода.

6.24.3. Выплата осуществляется на основании приказа ректора Института по представлению управления кадров в пределах средств от приносящей доход деятельности.

6.25. При осуществлении премиальных выплат работников учитываются следующие показатели и критерии эффективности деятельности:

6.25.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

№ п/п	Критерии эффективности работы	Показатель эффективности (в процентах от должностного оклада работника)	Форма подтверждения достоверности сведений
Административно-управленческий, вспомогательный и прочий персонал			
1.	Оперативная подготовка программы мероприятия (выступления) и т.п.	50%	Представление руководителя структурного подразделения (проректора); решение комиссии по премированию
2.	Организация мероприятия (выступления) и т.п. (для руководителей)	50%	
3.	Выполнение работ, направленных на расширение ассортимента и повышение качества услуг Института	20%	

4.	Отдельные достижения и заслуги за оперативность в решении поставленных задач	30%	
5.	Выполнение особо важных, срочных работ по заданию руководства Института	50%	
6.	Оперативная подготовка локальных нормативно-правовых актов Института (для руководителей)	100%	
7.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы производственных, хозяйственно-эксплуатационных систем и процессов в Институте	50%	
8.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института	1) высокий уровень организация и проведение мероприятий – 200%; 2) организация и проведение мероприятий на должном уровне – 100%.	
9.	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника	50%	
10	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих (проверяющих) органов в соответствующий период	50%	
	Результативное участие Института в реализации приоритетных проектов с получением грантов и иного	50%	
			Заявка на участие в конкурсе на предоставление

	финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.		грантов и иного финансирования
Профессорско-преподавательский состав			
1.	Разработка ОПОП ВО, соответствующей требованиям ФГОС по структуре и содержанию (в том числе адаптированной), по новым специальностям и направлениям подготовки, включая: рабочий учебный план, график учебного процесса, матрицу компетенций, рабочие программы дисциплин (РПД), программы практик, программы государственной итоговой аттестации (ГИА), фонды оценочных средств (ФОС) с тестовыми заданиями	1 категория: – единоличная разработка + 100%; 2 категория: – разработка в коллективе (не более трех человек) + 50%; 3 категория: – разработка в коллективе (четыре и более человек) + 25%	По факту выполнения работ: на основании справки- подтверждения Учебно- методического управления
2.	Качественная подготовка и проведение мастер-классов и других образовательных, научных и творческих мероприятий	25%	По факту выполнения работ: на основании отзывов участников (анкет обратной связи, письменных или устных отзывов студентов, преподавателей, иных участников); публикаций в СМИ или на сайте вуза (новостей, анонсов, репортажей)

3.	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника	20%	По факту выполнения работ: на основании справки-подтверждения руководства Института
4.	Выполнение особо важных, срочных работ по заданию руководства Института	25%	По факту выполнения работ: на основании справки-подтверждения руководства Института
5.	Научное руководство лицами, прикрепленными к Институту для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, аспирантами, обучающимися в Институте (в течение календарного года после защиты диссертации лицами, прикрепленными к Институту для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, аспирантами, обучавшимися в Институте)	25%	1) справка управления научной политики и инноваций, заверенная заместителем начальника управления научной политики и инноваций; 2) справка отдела докторантуры и аспирантуры о прикреплении к Институту для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, об обучении в аспирантуре Института,

			заверенная заведующим отделом докторантуры и аспирантуры
6.	Участие в работе диссертационных советов: а) председатель, заместитель председателя, ученый секретарь диссертационного совета; б) члены диссертационного совета	В течение календарного года со дня издания приказа Минобрнауки России о создании /изменении состава диссертационного совета: а) 30%; б) 15%	Копия приказа Минобрнауки России о создании/изменении состава диссертационного совета

6.25.2. Выплачивается работнику единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, в том числе не входящих в его должностные обязанности работника. Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ составляет не более 500% от должностного оклада работника.

6.25.3. Ежемесячная премия составляет 50% от должностного оклада работника:

№	Критерии эффективности работы	Показатель эффективности (в процентах от должностного оклада работника)
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	50%
2.	Инициатива, творчество, качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	

3.	Выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	
4.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	

6.25.4. Премия может быть снижена работнику в соответствующем периоде за:

№	Критерии снижения	Абсолютный показатель снижения премии, процент
1.	Несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или некачественное его выполнение при отсутствии уважительных причин (за каждый случай)	10%
2.	Недостаточный уровень исполнительской дисциплины	10%
3.	Низкая результативность работы, невыполнение поручений руководителя	25%
4.	Ненадлежащее качество работы с документами	10%
5.	Нарушение трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка): - при наличии грубого нарушения (по решению комиссии)	25% 50%
6.	Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	25%
7.	Наличие дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде	30%
8.	Нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда	30%
9.	Нарушение членом диссертационного совета требований к работе в диссертационном совете: а) неявка на заседание диссертационного совета б) нарушение правил присутствия на заседании диссертационного совета (выход из помещения, где проходит заседание диссертационного совета, во время заседания) в) неисполнение поручений председателя диссертационного совета	а) 5% за каждую неявку б) 5% за каждое нарушение в) 5% за каждое неисполнение

6.25.5. Снижение размера премии работнику по критериям, указанным в п.п. 6.25.4 настоящего Положения, не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Меры дисциплинарного взыскания применяются в порядке, установленном локальными актами Института.

6.25.6. Премия по итогам работы (полугодие, год). Премияльные выплаты по итогам работы (полугодие, год) предусмотрены для всех категорий работников Института.

№	Критерии эффективности работы	Показатель эффективности (в процентах от должностного оклада работника)
Административно-управленческий, вспомогательный и прочий персонал		
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	1) Должностные обязанности выполняются качественно, своевременно, замечания отсутствуют – 100%; 2) Должностные обязанности выполняются качественно, своевременно, имеются отдельные замечания – 50%
2.	Достижение высоких результатов труда, отмеченных государственными наградами и званиями	200%
3.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с воспитательной, культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работой	50%
4.	Организация и проведение массовых мероприятий с участием работников и обучающихся	50%
5.	Многолетняя плодотворная работа, добросовестный труд в сфере образования и науки	25%
6.	Выполнение порученной работы, связанной с	Высокие результаты

	обеспечением уставной деятельности Института	труда- 400%; Качественное выполнение работы- 300%; Результаты труда на должном уровне - 200%; Качественное выполнение работы на должном уровне -100%. (по решению комиссии)
7.	Своевременное и качественное представление отчетности и документов по уставной деятельности Института, а также по запросам уполномоченных органов	300% (по решению комиссии)
8.	Внедрение в работу достижений науки и техники, освоение новых технологий, программного обеспечения, применение передовых методов и приемов труда, введение современных процессов управления	500% (по решению комиссии)
9.	Результативное участие Института в реализации приоритетных проектов с получением грантов и иного финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.	1. до двух проектов в год – 100%; 2. три – пять проектов в год – 300%; 3. более пяти проектов или крупный федеральный/международный проект – 500%
Профессорско-преподавательский состав		
1.	Успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей	50%
2.	Достижение высоких результатов труда, отмеченных	200%

	государственными наградами и званиями	
3.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с воспитательной, культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работой	50%
4.	Организация и проведение массовых мероприятий с участием работников и обучающихся	50%
5.	Многолетняя плодотворная работа, добросовестный труд в сфере образования и науки, культуры и искусства	25%
6.	Достижение высоких результатов труда – качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности Института	300% (по решению комиссии)
7.	Защита работником Института диссертации (в течение календарного года после защиты диссертации): а) на соискание ученой степени кандидата наук б) на соискание ученой степени доктора наук	100% 150%
8.	Руководство проектом с финансированием (подготовка студента – победителя грантового конкурса)	10% (max – 30 тыс. руб.) реализация 3+ проектов в год – 40%
9.	Разработка /внедрение патента (за счет привлеченных средств); - привлечение средств от 500 тыс. руб.	20% 15%
10.	Результативное участие Института в реализации приоритетных проектов с получением грантов и иного финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.	1. до двух проектов в год – 100%; 2. три – пять проектов в год – 300%; 3. более пяти проектов или крупный федеральный/международный проект – 500%

6.26. Периодичность премиальных выплат определяется исходя из финансовых возможностей и необходимости достижения Институтom нормативного

показателя отношения среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по субъекту Российской Федерации.

6.27. Основанием для выплаты премии работникам Института является приказ ректора Института с указанием размера премии в абсолютном значении, либо в процентном отношении к должностному окладу конкретного работника.

6.28. При увольнении работника до истечения полугодия или календарного года работник лишается права на получение премии по итогам работы за полугодие или год.

6.29. Премия по итогам работы за год выплачивается работникам, отработавшим в Институте более шести месяцев.

6.30. Максимальный размер премии по итогам работы (за полугодие, год) не ограничен.

6.31. Решение о премировании работников Института принимает ректор:

1) персонально в отношении работников, подчиненных непосредственно ректору;

2) на основании протокола Комиссии по премированию работников Института:

– в отношении работников, подчиненных непосредственно проректорам (по представлению проректоров);

– в отношении остальных работников Института (по представлению руководителя структурного подразделения, согласованному с проректором, в ведении которого находится структурное подразделение);

3) в отношении внешних и внутренних совместителей на основании протокола Комиссии по премированию работников Института.

6.32. Порядок установления стимулирующих выплат, указанных в настоящем Положении, определяется отдельным распорядительным документом, утвержденным ректором Института.

7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

7.1. По решению ректора Института на срок до 1 года работникам, административно-управленческого и профессорско-преподавательского состава из числа штатных сотрудников для которых работа в Институте является основной:

- высококвалифицированных специалистов, имеющих большой опыт профессиональной работы;

- выдающихся деятелей культуры, искусства и науки, внесших значительный вклад в развитие науки, культуры или искусства, получивших признание в обществе,

культурной и научной среде, сотрудничество с которыми особенно значимо для Института;

устанавливаются индивидуальные условия оплаты труда.

7.2. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для:

1) выполнения функций, которые не входят в компетенции штатных работников и направлены на расширение ассортимента и качества услуг или проведения работ Института;

2) содействия привлечению финансирования для осуществления образовательной, научной и иной Института, предусмотренной его уставом, включая подготовку заявок на получение грантов и иного финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

7.3. Индивидуальные условия оплаты труда определяются по соглашению сторон трудового договора и могут включать:

- размер оклада;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения;

- расценки или процент от продаж (приносящей доход деятельности) или количество оказанных услуг (произведенных изделий).

7.4. Обоснованность расценки или процента от продаж (приносящей доход деятельности) или количества оказанных услуг (произведенных изделий) устанавливается индивидуально на основании расчета – обоснования или бизнес-плана проекта.

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

8. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

8.1. Условия оплаты труда ректора Института определяются трудовым договором, заключаемым между ректором и Министерством культуры Российской Федерации в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

8.2. Размер оклада ректора определяется Министерством культуры Российской Федерации.

8.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Института

устанавливаются приказами по Институту на 10% ниже оклада ректора.

8.4. С учетом условий труда ректору, проректорам Института и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

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

8.6. Размер стимулирующих выплат проректорам и главному бухгалтеру устанавливается ректором Института с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Института каждому персонально.

8.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы проректоров и главного бухгалтера ограничивается восьмикратным размером средней заработной платы по Институту.

9. Порядок, размеры и условия оплаты труда работников обособленных структурных подразделений

9.1. Обособленные структурные подразделения (филиалы, представительства) Института руководствуются в своей деятельности настоящим Положением.

9.2. Должностные оклады работникам обособленных структурных подразделений устанавливаются в соответствии с приложениями № 1-4.

9.3. Руководитель обособленного структурного подразделения (филиала, представительства) в соответствии с планом производственно-хозяйственной деятельности, локальными нормативными правовыми актами Института, регулирующими деятельность обособленного структурного подразделения, и настоящим Положением определяет виды, размер и порядок осуществления стимулирующих выплат работникам обособленного структурного подразделения.

9.4. В случае возникновения у обособленного структурного подразделения (филиала, представительства) замечаний, а также предложений по оптимизации Положения об оплате труда в адрес Института направляются письменные замечания или предложения с целью рассмотрения данного вопроса и внесения изменений в настоящее Положение.

10. Особенности формирования и использования фонда оплаты труда в системе дополнительного профессионального образования (ДПО)

10.1. Фонд оплаты труда работников дополнительного профессионального образования формируется за счет приносящей доход деятельности от реализации образовательных программ и мероприятий, проводимых силами ДПО. Из него оплачивается труд педагогов, привлекаемых на условиях почасовой оплаты, а также руководителей программ, административного и учебно-вспомогательного состава.

10.2. Размер оплаты за один час работы преподавателя в системе ДПО определяется в зависимости от доходности программ в соответствии со сметным расчетом и утверждается приказом ректора Института.

11. Особенности оплаты труда педагогических работников

11.1. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета 10 учебных месяцев.

11.2. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)» (с изменениями) педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, производится выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство).

11.3. Для работников, реализующих программы дополнительного образования детей (педагогических работников Детской школы искусств (далее – ДШИ)), продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (до 01.09.2025); с 01.09.2025 – в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 апреля 2025 г. N 335 «О

продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки».

11.4. Оплата труда педагогических работников ДШИ осуществляется в зависимости от полученной по итогам аттестации квалификационной категории (первой или высшей).

11.5. Учебная нагрузка педагогических работников ДШИ определяется с учетом количества часов по учебным планам и образовательным программам.

11.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам ДШИ производятся в соответствии с настоящим Положением.

12. Заключительная часть

12.1. В случае несвоевременной выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда ректор Института несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.2. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств, в том числе субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, целевых субсидий, средств от приносящей доход деятельности и иных источников по независящим от Института причинам, ректор Института вправе приостановить на определенный срок стимулирующие выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением.

12.3. В Положение могут вноситься изменения и дополнения на основании мнения представительного органа работников с целью оптимизации системы оплаты труда работников Института, а также в связи с изменениями требований нормативно-законодательных актов Российской Федерации, порядка финансирования и т. п.

12.4. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения приказом ректора Института.

12.5. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Ученым советом Института и утверждаются ректором Института.

12.6. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Института и иными локальными нормативными актами, регламентирующими вопросы заработной платы и трудовых отношений.

Положение об оплате труда работников
Московского государственного института культуры
согласовали:

№ п/п	Должность	Ф.И.О.	Подпись, дата
1.			
2.			
3.			

Приложение № 1
труда работников
Московского государственного
института культуры

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РАБОТНИКОВ ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА
(БЕЗ УЧЕТА ДЕКАНОВ И ЗАВЕДУЮЩИХ КАФЕДРАМИ)**
*Профессиональная квалификационная группа должностей работников высшего образования
(Приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 217н)*

1. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава

ПКГ	Квалифика- ционный уровень	Должность	Оклад, руб.
1	4	Профессор	50 000,00
1	3	Доцент	43 000,00
1	2	Старший преподаватель	36 000,00
1	1	Преподаватель	31 000,00

Приложение № 2
к Положению об
Московского государственного
института культуры

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
ДЕКАНОВ И ЗАВЕДУЮЩИХ КАФЕДРАМИ**
*Профессиональная квалификационная группа должностей работников высшего
образования*
(Приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 217н)

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-
преподавательского состава**

ПКГ	Квалифика- ционный уровень	Должность	Оклад, руб.
1	6	Декан	79 000,00
1	5	Заведующий кафедрой	64 000,00

Примечание: Должностные оклады заместителей декана/заведующего кафедрой устанавливаются на 25% ниже окладов (должностных окладов) декана/заведующего кафедрой.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

*Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования
(Приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н в ред. от 23.12.2011 № 1601н)*

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

ПКГ	Квалифика- ционный уровень	Должность	Оклад, руб.
Педагогические работники среднего профессионального образования (лицей)			
1	4	Преподаватель высшей квалификационной категории	36 000,00
1	4	Преподаватель первой квалификационной категории	33 600,00
1	4	Преподаватель	31 200,00
1	2	Социальный педагог	33 600,00
Педагогические работники дополнительного образования (ДШИ)			
1	4	Преподаватель высшей квалификационной категории	33 600,00
1	4	Преподаватель первой квалификационной категории	31 200,00
1	4	Преподаватель	28 800,00

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-
ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО,
ПРОЧЕГО ПЕРСОНАЛА, ИНЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

(в разрезе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства
здравоохранения и социального развития Российской Федерации)

***I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и
дополнительного профессионального образования***

(приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 217н)

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-
хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала**

ПКГ	Квалифика- ционный уровень	Должности штатного расписания, относимые к данной группе	Оклад, руб.
1	1	Диспетчер, специалист по учебно-методической работе	28 000,00
1	2	Специалист по учебно-методической работе 2-ой категории	30 000,00
1	3	Специалист по учебно-методической работе 1-ой категории	32 000,00

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава
и руководителей структурных подразделений**

ПКГ	Квалифика- ционный уровень	Должности штатного расписания, относимые к данной группе	Оклад, руб.
1	1	Заведующий кабинетом (лабораторией, сектором, отделом, отделением), помощник проректора, помощник ректора, помощник заведующего кафедрой, ученый секретарь учебно-методического объединения	34 000,00
1	2	Директор студенческого городка директор учебно-музейного центра, заведующий отделом докторантуры и аспирантуры, начальник отдела международного сотрудничества, начальник отдела по работе с иностранными учащимися, начальник отдела по социально воспитательной работе, начальник студенческого отдела кадров начальник управления безопасности, начальник учебного (учебно-методического) отдела, ответственный секретарь	47 200,00

1	3	Директор детской школы искусств (ДШИ), директор издательского центра, директор информационно-библиотечного центра, директор типографии, директор учебно-творческого центра (УТЦ), директор учебного кинопавильона, директор учебной студии звукозаписи, директор физкультурно-оздоровительного комплекса, директор центра компетенции и карьеры, директор центра междисциплинарных исследований культуры, директор центра психологической поддержки, директор центра создания прототипов и макетов изделий, коммерческий директор центра создания прототипов и макетов изделий, начальник управления кадров, начальник управления комплексной безопасности, начальник управления менеджмента, качества и мониторинга образования, начальник управления научной работой, начальник учебно-методического управления, советник ректора, ученый секретарь Совета	52 000,00
1	4	Начальник планово-экономического управления, начальник правового управления	61 000,00
1	5	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	70 000,00
1	6	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения	79 000,00

II. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

(Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570)

2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности штатного расписания, относимые к данной группе	Оклад, руб.
2	2	Заведующий билетными кассами, заведующий костюмерной	26 400,00

3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

3	1	Звукооператор, специалист по учетно-хранительской документации	28 400,00
3	2	Библиограф 2 категории, библиотекарь 2 категории	30 400,00
3	3	Библиограф 1 категории, библиотекарь 1 категории	32 400,00
3	4	Ведущий библиограф,	34 400,00

		ведущий библиотекарь,	
3	5	Главный библиограф, главный библиотекарь	36 400,00

4. Профессиональная квалификационная группа "Должности **руководящего состава** учреждений культуры, искусства и кинематографии

4	1	Заведующий нотной библиотекой, заведующий отделом информационно-библиотечных систем, заведующий сектором информационно-библиотечного центра, заведующий читальным залом, звукорежиссер, художественный руководитель	36 400,00
---	---	--	-----------

III. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих
(Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н в ред. от 11.12.2008 № 718н)

1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих **первого уровня**"

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности штатного расписания, относимые к данной группе	Оклад, руб.
1	1	Архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, учетчик склада, экспедитор	22 400,00
1	2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	24 400,00

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих **второго уровня**"

2	1	Администратор, лаборант, секретарь ректора, техник	24 400,00
2	2	Заведующий отделом технических средств обучения, заведующий центральным складом, начальник бюро пропусков, Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	26 400,00
2	3	Заведующий общежитием	28 400,00

		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
2	4	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	30 400,00
2	5	Заведующий сектором (мастерской), начальник гаража	32 400,00

3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих **третьего уровня**"

3	1	Аналитик, бухгалтер, документовед, инженер, инженер по надзору, инженер-программист, инженер-сметчик, психолог, системный администратор, специалист по охране труда, специалист по безопасности компьютерных систем и сетей, специалист по закупкам, специалист по кадрам, специалист по пожарной безопасности, специалист по регистрационному учету обучающихся, специалист по связям с общественностью, экономист, эксперт, юрисконсульт	34 500,00
3	2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	36 500,00
3	3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	38 500, 00
3	4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	40 500,00
3	5	Главные специалисты: в отделах, в лабораториях, в мастерских, в службах, заместитель главного бухгалтера	42 500,00

4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих **четвертого уровня**"

4	1	Директор информационно-телекоммуникационного центра, начальник административно-хозяйственного управления, начальник канцелярии начальник договорно-юридического отдела,	44 500,00
---	---	--	-----------

		начальник контрактной службы, начальник отдела имущественного комплекса, начальник отдела общественных связей, начальник отдела по обеспечению физической и технической защищенности объектов	
4	2	Главный инженер, главный энергетик	47 000,00

IV. Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации

(Приказ Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 г. № 342н)

2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации **второго уровня**"

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности штатного расписания, относимые к данной группе	Оклад, руб.
2	1	Корректор, технический редактор	24 400,00

3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации **третьего уровня**"

3	1	Выпускающий редактор	26 400,00
3	2	Дизайнер, редактор	28 400,00

4. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации **четвертого уровня**"

1	3	Главный редактор	36 000,00
---	---	------------------	-----------

V. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей профессий рабочих

(Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н в ред. от 12.08.2008 № 417н)

1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии **рабочих первого уровня**"

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности штатного расписания, относимые к данной группе	Оклад, руб.
1	1	Кастелянша, кладовщик, рабочий по техническому обслуживанию и ремонту Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов	22 400,00
1	2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	24 000,00

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии **рабочих второго уровня**"

2	1	Водитель автомобиля Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов	26 000,00
2	2	Слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтер связи Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов	28 000,00
2	3	Водитель автомобиля 1 класса Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда	30 000,00
2	4	Профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	32 000,00

VI. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования
(Приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н в ред. от 23.12.2011 № 1601н)

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности штатного расписания, относимые к данной группе	Оклад, руб.
2	1	Младший воспитатель	26 000,00

1. Профессиональная квалификационная группа должностей иных педагогических работников

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности штатного расписания, относимые к данной группе	Оклад, руб.
1	2	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог	30 000,00
1	3	Воспитатель, концертмейстер 1 категории, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	32 000,00
1	4	Концертмейстер высшей категории, преподаватель, старший воспитатель	34 000,00

VII. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии
(Приказ Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н)

2. Профессиональная квалификационная группа "Профессии **рабочих** культуры, искусства и кинематографии **второго уровня**"

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности штатного расписания, относимые к данной группе	Оклад, руб.
2	1	Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС, настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС, настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов ЕТКС, настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС	26 000,00
2	2	Механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС, настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС, настройщик-регулирующий смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС	28 000,00

VIII. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

(Приказ Минздравсоцразвития России от 27 февраля 2012 г. № 165н)

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта **второго уровня**"

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности штатного расписания, относимые к данной группе	Оклад, руб.
2	1	Инструктор по спорту (по плаванию)	26 000,00

Примечание: Должностные оклады заместителей руководителей (директоров, начальников, заведующих) структурных подразделений Института, устанавливаются на 10% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
Московского государственного
института культуры

**ПОРЯДОК РАСЧЕТА
ЧИСЛЕННОГО ЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ
«ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ»**

№ п/п	Стаж работы, лет	Размер процентной надбавки к должностному окладу, %
1	от 1 до 5	5,00
2	от 5 до 10	10,00
3	от 10 до 30	15,00
4	свыше 30	20,00

**ПОРЯДОК РАСЧЕТА
ЧИСЛОВОГО ЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ
ЗА НАУЧНУЮ СТЕПЕНЬ, УЧЕНОЕ ЗВАНИЕ, ПОЧЕТНОЕ ЗВАНИЕ,
НАЛИЧИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И ВЕДОМСТВЕННОЙ НАГРАДЫ**

№ п/п	Научная степень/ученое звание/ почетное звание/ государственная награда	Показатель (в процентах от должностного оклада работника)
1	доктор наук/профессор ВАК/народный/высшие звания/ ордена РФ	20
2	кандидат наук/доцент ВАК/заслуженный/знаки отличия и медали РФ	15
3	ведомственные награды и почетные звания	10

РАЗМЕР ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

№ п/п	Должность	Ученое звание, ученая степень, почетное звание	Вид учебной деятельности	Стоимость часа, руб.	Примечание
1	Декан, заведующий кафедрой, профессор	доктор наук или народный, кандидат наук или заслуженный	Руководство подготовкой научно-педагогических кадров высшей квалификации (аспиранты, докторанты), в т.ч. чтение лекций и консультации.	1 300,00	
2	Декан, заведующий кафедрой, профессор		Прием экзаменов, зачетов, рецензирование рефератов, проведение рубежного контроля. Проверка экзаменационных тестов по письменным вступительным испытаниям.	1 100,00	
3	Доцент	доктор наук или народный, кандидат наук или заслуженный	Прием экзаменов в аспирантуру, кандидатские экзамены, рецензирование рефератов и консультации абитуриентов.	1 100,00	
4	Доцент		Чтение лекций, консультации, практические занятия, индивидуальные занятия, семинары, мелкогрупповые, индивидуальные занятия.	1 000,00	
5	Старший преподаватель, преподаватель, работник из числа АУП, УВП		Руководство практикой, дипломными проектами, курсовыми работами, проверка контрольных работ. Членство в ГЭК, исполнение обязанностей секретаря ГЭК.	750,00	
6	Концертмейстер, иллюстратор		Работа в период теоретического обучения, в период проведения приемных/вступительных экзаменов, промежуточной аттестации. Работа в период ГИА	500,00	

7	Ведущие специалисты в области профессиональной деятельности		Председатель ГЭК	1 500,00	не более 8 часов в день при группе не более 30 человек
			Представитель работодателя в составе ГЭК	1 000,00	
	Руководители федеральных министерств и/или ведомств		<p>Руководство подготовкой научно-педагогических кадров высшей квалификации (аспиранты, докторанты), в т.ч. чтение лекций и консультации.</p> <p>Прием экзаменов, зачетов, рецензирование рефератов, проведение рубежного контроля.</p> <p>Проверка экзаменационных тестов по письменным вступительным испытаниям.</p> <p>Прием экзаменов в аспирантуру, кандидатские экзамены, рецензирование рефератов и консультации абитуриентов.</p> <p>Чтение лекций, консультации, практические занятия, индивидуальные занятия, семинары, мелкогрупповые, индивидуальные занятия.</p> <p>Руководство практикой, дипломными проектами, курсовыми работами, проверка контрольных работ.</p> <p>Членство в ГЭК, исполнение обязанностей секретаря ГЭК.</p> <p>Работа в период теоретического обучения, в период проведения приемных/вступительных экзаменов, промежуточной аттестации.</p> <p>Работа в период ГИА</p>	5 000,00	
	Руководители региональных министерств и/или ведомств, руководители департаментов и/или управлений федеральных министерств и/или ведомств, ректоры федеральных государственных образовательных учреждений			4 000,00	
	Руководители региональных и муниципальных департаментов, министерств и ведомств, практикующие специалисты Федеральных министерств и ведомств			3 000,00	
	Практикующие специалисты в сфере культуры и образования		Работа в период проведения приемных/вступительных экзаменов.	750,00	
ОППОНИРОВАНИЕ:					

8	Кандидатская защита:				
	Оппонент	кандидат наук	5 час. * 1100 руб.	5 500,00	
		доктор наук	5 час. * 1500 руб.	7 500,00	
	Докторская защита:				
	Оппонент	доктор наук	10 час. * 1500 руб.	15 000,00	

9	Повышение квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры, за исключением отделения повышения квалификации:				
	Преподаватель		Чтение лекций, семинары, практические занятия, итоговая аттестация	по отдельному приказу	
10	Педагогические работники, реализующие образовательные программы подготовки специалистов среднего звена (лицей)				
	Преподаватель		Аудиторные учебные занятия	600,00	
11	Педагогические работники, реализующие программы дополнительного образования детей (ДШИ)				
	Дополнительные предпрофессиональные программы				
	Преподаватель высшей квалификационной категории		Аудиторные учебные занятия, промежуточная аттестация, вступительные экзамены, членство в ИАК, исполнение обязанностей секретаря ИАК	470,00	
	Преподаватель первой квалификационной категории			450,00	
	Преподаватель			420,00	
	Дополнительные общеразвивающие программы				
	Преподаватель высшей квалификационной категории, преподаватель первой квалификационной категории, преподаватель		Аудиторные занятия	650,00	

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
Московского
института культуры

**ПОРЯДОК РАСЧЕТА
ЧИСЛОВОГО ЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ВЫПЛАТЫ
«ЗА ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДЕКАНА»**

№ п/п	Суммарная численность студентов обучающихся на факультете, чел.	Показатель (в процентах от должностного оклада работника)
1	более 900	125%
2	601-900	120%
3	301-600	115%
4	менее 300	105%