

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Институт кино и телевидения (ГИТР)»



УТВЕРЖДЕНО

Ректор Ю. М. Литовчин  
(приказ № 49 от 28 октября 2016 г.)

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ.

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (Общими правилами регулирования оплаты труда, установленными Ст.3, 130, 132 ТК РФ), с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Автономной некоммерческой организации высшего образования «Института кино и телевидения (ГИТР)» (далее по тексту – «Институт»).

1.2. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Институте, условия установления должностных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням, а также условий материального стимулирования и компенсационного характера.

1.3. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, структуру заработной платы, размер и виды доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий Работников с учетом требований законодательства Российской Федерации.

1.4. Ежегодно, перед началом очередного учебного года (01 сентября) ректор утверждает штатное расписание по всем категориям работающих в Институте с указанием месячного объема финансирования по фонду оплаты труда.

1.5. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда Работников Института за счет источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов (ставок) работников Института, а также выплат компенсационного, стимулирующего и поощрительного характера.

1.6. 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 (далее МРОТ), который применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности.

1.7. Заработная плата выплачивается Работникам Института 2 раза в месяц: авансом не позднее 25 числа текущего (расчетного) месяца и не позднее 13-го числа месяца, следующего за расчетным.

## 2. Основные термины.

2.1. Настоящим Положением устанавливается система оплаты труда, включающая вопросы определения размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и по квалификационным уровням, установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также иных выплат, являющихся обязательными или не запрещенными положениями Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Российской Федерации.

2.2. Основные понятия и термины, используемые в настоящем Положении:

- **Работник** – физическое лицо, работающее в Институте на основе трудового договора.

- **заработная плата (оплата труда)** – вознаграждение за труд, выплачиваемое Работнику в зависимости от его квалификации, а так же от сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и включающее в себя:

- должностной оклад по профессиональной квалификационной группе, а для профессорско-преподавательского состава – дополнительно согласно квалификационному уровню;
- выплаты стимулирующего характера;
- премии и иные поощрительные выплаты;
- выплаты компенсационного характера.

- **штатное расписание** - утвержденный, принятый перечень численного состава Работников Института с указанием должностей, должностных окладов, количества ставок по каждой должности, особенностей оплаты, распределенных по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

- **должность** - служебное положение Работника, определяющее круг его полномочий и ответственности; может быть занимаемой постоянно и замещаемой, занимаемой временно, а также замещаемой периодически, по конкурсу.

- **должностной оклад** - минимальная фиксированная величина заработной платы Работника за выполнение им трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Устанавливается Работнику в соответствии с занимаемой должностью и определяется штатным расписанием.

- **выплаты стимулирующего и поощрительного характера** - денежные выплаты, устанавливаемые для Работника Института дополнительно к должностному окладу с целью стимулирования Работника к достижению качественных результатов труда и поощрения за выполненную работу (надбавки, ежемесячные или разовые премии и иные поощрительные выплаты).

- **выплаты компенсационного характера** - денежные выплаты, устанавливаемые для Работника Института дополнительно к должностному окладу за выполнение Работником трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- **профессиональные квалификационные группы** (далее – ПКГ) – распределение должностей по группам персонала:

- руководящий персонал
- профессорско-преподавательский состав
- научные работники
- инженерно-технический персонал
- учебно-вспомогательный персонал
- административно-хозяйственный персонал

- **квалификационные уровни** (далее – КУ) – распределение должностей внутри ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

### **3. Система оплаты труда Работников Института.**

#### **3.1. Штатное расписание.**

3.1.1. Штатное расписание – локальный нормативный акт Института, утверждаемый ректором Института на каждый учебный год не позднее 1 сентября.

3.1.2. Штатное расписание включает в себя данные о размерах должностных окладов и ежемесячных стимулирующих выплатах для всех Работников Института и устанавливает месячный фонд оплаты труда.

3.1.3. Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой Института в зависимости от реальной потребности подразделений Института в трудовых ресурсах. Для должностей из числа профессорско-преподавательского состава учитывается годовая учебная нагрузка с учетом норм рабочего времени.

3.1.4. Работники, принятые в Институт на должности, утвержденные в штатном расписании, с предоставлением трудовой книжки являются штатными сотрудниками, а их работа считается основной. Кроме того, штатные сотрудники Института, а также работники сторонних организаций, могут приниматься на вакантные должности по совместительству на основании отдельного трудового договора для внешних совместителей и дополнительного соглашения к трудовому договору для внутренних совместителей.

3.1.5. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени штатного сотрудника. В дни, когда по основному месту работы совместитель свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы.

### **3.2. Система оплаты труда профессорско-преподавательского состава.**

3.2.1. Для Работников Института, входящих в профессиональную квалификационную группу «профессорско-преподавательский состав» (далее – ППС), устанавливается следующая система оплаты труда:

- должностной оклад
- стимулирующие выплаты
- компенсационные выплаты
- единовременные поощрительные выплаты

3.2.2. Настоящим Положением устанавливаются следующие правила установления должностных окладов ППС:

3.2.2.1. Размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности согласно занимаемой должности.

3.2.2.2. К ППС относятся следующие должности (профессиональные квалификационные группы):

а) административные должности:

- Проректор
- Декан факультета
- Заведующий кафедрой

Работники назначаются на вышеназванные должности приказом ректора. При этом срок полномочий проректора как заместителя руководителя научной организации не может превышать срок полномочий ректора (абз.3 Ст.336.2 ТК РФ).

б) прочие научно-педагогические работники (НПР):

- Профессор
- Доцент
- Старший преподаватель
- Преподаватель
- Научный сотрудник

Замещение должностей научно-педагогических работников, поименованных выше, производится на основании действующего Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации.

3.2.2.3. Должностные оклады НПР устанавливаются штатным расписанием в соответствии с профессиональными квалификационными группами, поименованными в пп. «б» п. 3.2.2.2. настоящего Положения. Размер должностного оклада напрямую зависит от квалификации (ученой степени, научного/почетного звания) и дифференцируется по 3 квалификационным уровням (категориям):

<i>Квалификационный уровень (категория)</i>	<i>Должность</i>	<i>Ученая степень научного сотрудника</i>
I	Профессор	Доктор наук
II	Доцент	Кандидат наук
III	Старший преподаватель, преподаватель	Без ученой степени

Для административных работников из числа ППС (см. пп. «а» п.3.2.2.2. настоящего положения) дифференциация по квалификационным уровням не предусматривается.

3.2.2.4. Для одной полной ставки Работника, входящего в ППС, устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов, при этом выходной день может быть любым днем недели.

Годовая норма педагогической работы не может превышать 1585 часов, в том числе:

- 900 часов – все виды аудиторных работ, в том числе руководство выпускной квалификационной (дипломной) работой (далее – «аудиторные часы»/ «учебная нагрузка»);
- 685 часов – выполнение учебно-методической, научно-исследовательской, научно-творческой, организационно-методической, международной и учебно-воспитательной работы (далее – «внеаудиторные часы»).

Если Работник принят на работу на неполную ставку, то соотношение аудиторных и внеаудиторных часов, приведенное выше, должно быть сохранено в пересчете на часть занимаемой Работником ставки. Например, если Работник принят на 0,5 ставки, то предельная годовая норма педагогической работы Работника составит 450 аудиторных часов и 342,5 внеаудиторных часа.

3.2.2.5. Учебная нагрузка для одной полной ставки по должностям ППС устанавливается Институтом самостоятельно исходя из государственного образовательного стандарта и учебного плана дисциплины с учетом условий, предусмотренных п. 3.2.2.4. настоящего Положения.

3.2.2.6. Для научно-педагогических работников (пп. «б» п. 3.2.2.2. настоящего Положения), совмещающих научно-педагогическую работу с административной в должностях поректора, заведующего кафедрой или декана, устанавливается размер ставки не более 0,75.

3.2.2.7. Научно-педагогический работник обязан предоставлять в Учебно-методическое управление Института следующие отчеты:

- Отчет о выполнении учебно-методической, научной и научно-творческой работы по окончании каждого учебного семестра (в сроки не позднее 01 февраля и 01 июля).
- Оформленный в установленном порядке индивидуальный план преподавателя за истекший учебный год (в срок до 30 июня).

3.2.2.8. Трудовые обязанности Работников из числа ППС определяются должностными инструкциями для каждой должности.

3.2.3. Порядок осуществления стимулирующих выплат Работникам из числа ППС:

3.2.3.1. В целях стимулирования повышения профессионального мастерства, а также за высокий уровень квалификации, применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в труде Работникам Института из числа ППС может устанавливаться ежемесячная премия в размере до 50% от должностного оклада (в соответствии с условиями трудового договора).

3.2.3.2. Ежемесячная премия выплачивается Работникам из числа ППС за добросовестное выполнение учебно-методической и научной работы за истекший (расчетный) месяц и безусловное и своевременное исполнение Работником требований, предусмотренных п.3.2.2.7. настоящего Положения. Такая премия назначается по ежемесячному представлению заведующих кафедрами о выполнении плана работы Института и индивидуального плана ППС за истекший месяц Распоряжением первого проректора. Указанное Распоряжение является обязательным к исполнению бухгалтерией Института.

3.2.3.3. Ежемесячная премия выплачивается Работнику вместе с должностным окладом по расчетно-платежной ведомости не позднее 13-го числа месяца, следующего за расчетным.

3.2.3.4. В случае недобросовестного исполнения Работником своих должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины выплата ежемесячной премии за истекший (расчетный) месяц не производится.

3.2.3.5. В случае невыполнения Работником положений п. 3.2.2.7 настоящего Положения выплата ежемесячной премии отменяется на весь следующий учебный семестр.

3.2.3. Порядок осуществления компенсационных выплат Работникам из числа ППС:

3.2.3.1. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отличающиеся от нормальных, устанавливаются Работникам Института из числа ППС в пределах средств, направленных на оплату труда:

а) за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. В соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов;

б) за работу в нерабочий праздничный день - в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной тарифной ставки сверх оклада, если работа в нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной тарифной ставки сверх оклада, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

в) в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, работникам Института предусматривается доплата в следующем размере:

за работу с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов тарифной ставки (оклада);

за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24 процентов тарифной ставки (оклада).

Конкретный размер доплаты Работнику определяется Институтом в зависимости от продолжительности работы Работника в неблагоприятных условиях труда.

3.2.3.2. Работники из числа ППС привлекаются к работе в выходные дни согласно утверждённому учебному расписанию, при этом общий объём учебной нагрузки не увеличивается, а оплата производится в одинарном размере.

3.2.3.3. В случае если в период работы в Институте возникла необходимость установления Работнику выплаты компенсационного характера, то на имя ректора от руководителя структурного подразделения по согласованию с первым проректором подается представление с обоснованием необходимости установления выплаты компенсационного характера с указанием ее размера. Указанное представление должно быть составлено не позднее одного месяца с момента, когда Работник мог претендовать на компенсационную выплату.

На основании положительной резолюции ректора бухгалтерия Института производит компенсационную выплату Работнику по расчетно-платежной ведомости за тот расчетный месяц, в котором в бухгалтерию поступило одобренное ректором представление на компенсационную выплату.

3.2.3.6. Доплаты за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производятся на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, и размер такой доплаты устанавливается по представлению руководителя структурного подразделения в каждом конкретном случае индивидуально в зависимости от интенсивности труда Работника.

3.2.4. Порядок осуществления **единовременных поощрительных выплат** Работникам из числа ППС является общим для всех Работников Института и устанавливается Разделом 3.4 настоящего Положения.

### **3.3. Система оплаты труда Работников, не входящих в профессорско-преподавательский состав.**

3.3.1. Для Работников Института, не входящих в ППС, устанавливается следующая система оплаты труда:

- должностной оклад
- компенсационные выплаты
- единовременные поощрительные выплаты

3.3.2. **Должностные оклады** Работников, не входящих в ППС, устанавливаются ректором в штатном расписании с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Указанные в штатном расписании должности должны соответствовать уставным целям Института. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций по соответствующей профессии и специальности.

3.3.3. Порядок осуществления **компенсационных выплат** для Работников, не входящих в ППС:

3.3.3.1. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отличающиеся от нормальных, устанавливаются Работникам Института в пределах средств, направленных на оплату труда:

а) за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. В соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов;

б) за работу в выходной и нерабочий праздничный день - в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной тарифной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной тарифной ставки сверх оклада, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;



в) в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, работникам Института предусматривается доплата в следующем размере:

за работу с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов тарифной ставки (оклада);

за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24 процентов тарифной ставки (оклада).

Конкретный размер доплаты Работнику определяется Институтом в зависимости от продолжительности работы Работника в неблагоприятных условиях труда.

3.3.3.2. Доплата за сверхурочную работу, являющаяся разновидностью компенсационной выплаты, устанавливается Работнику в пределах установленных выше норм.

3.3.3.3. В случае если в период работы в Институте возникла необходимость установления Работнику выплаты компенсационного характера, то на имя ректора от руководителя структурного подразделения по согласованию с первым проректором подается представление с обоснованием необходимости установления выплаты компенсационного характера с указанием ее размера. Указанное представление должно быть составлено не позднее одного месяца с момента, когда Работник мог претендовать на компенсационную выплату. На указанном представлении должно быть письменное согласие Работника.

На основании положительной резолюции ректора бухгалтерия Института производит компенсационную выплату Работнику по расчетно-платежной ведомости за тот расчетный месяц, в котором в бухгалтерию поступило одобренное ректором представление на компенсационную выплату.

3.3.3.4. Доплаты за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производятся на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, и размер такой доплаты устанавливается по представлению руководителя структурного подразделения в каждом конкретном случае индивидуально в зависимости от интенсивности труда Работника.

3.3.4. Порядок осуществления единовременных поощрительных выплат Работникам Института, не входящим в ППС, является общим для всех Работников Института и устанавливается Разделом 3.4 настоящего Положения.

#### **3.4. Единовременные поощрительные выплаты Работникам Института.**

3.4.1. Система материального поощрения Работников Института (выплаты премий, поощрений и вознаграждений) вводится в целях материальной заинтересованности Работников в повышении эффективности труда.

3.4.2. Премирование Работников осуществляется за обеспечение эффективности и качества работы, достижение высоких производственных и финансово-экономических результатов, за выполнение особо ответственных работ, не имеющих систематического характера, к юбилейным и другим знаменательным датам.

3.4.3. Премия может быть выплачена как отдельным Работникам, так и целым структурным подразделениям Института.

3.4.4. Премирование Работников производится на основании приказа ректора в пределах утвержденного Плановыми показателями финансово-хозяйственной деятельности Института годового фонда заработной платы.