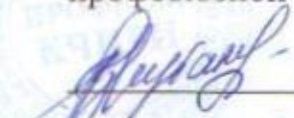


СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:


Председатель профсоюзного
Комитета первичной
профсоюзной организации




Л.В.Кубанова
«1» марта 2019



Директор РГБУ «КЧИГИ»


В.А.Китаев
«1» марта 2019

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
РЕСПУБЛИКАНСКОГО БЮДЖЕТНОГО ГОСУДАРСТВЕННО-
ГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ ОРДЕНА «ЗНАК
ПОЧЕТА» ИНСТИТУТ ГУМАНИТАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ»**

1. Общие положения

Настоящее положение о системе оплаты труда работников Республиканского государственного бюджетного учреждения Карачаево-Черкесский ордена «Знак Почета» институт гуманитарных исследований (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08. 2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» в целях совершенствования системы оплаты труда работников Республиканского государственного бюджетного учреждения Карачаево-Черкесский ордена «Знак Почета» институт гуманитарных исследований (далее – институт, КЧИГИ).

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников института.

1.3. Система оплаты труда работников института, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.4. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников института, включающие в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ),

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления,

условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера института.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников института за счет средств республиканского бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата работников института (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда в начислении.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 03.07.2008 № 305-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению. Размеры окладов (должностных окладов) по общепрофессиональным

профессиям рабочих и служащих установлены Положением по определению окладов (должностных окладов) и установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики и республиканских государственных учреждений по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08. 2010 года № 256

2.2. При наличии у работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

2.3. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 N 209.

2.4. Директору института оклад определяются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

3. Условия оплаты труда директора, его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директору института, его заместителю и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора института, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнении к трудовому договору).

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директора института устанавливаются Министерством образования и науки Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится институт.

3.3. Минимальный размер должностного оклада директора института определяется как средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу института.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера. Средняя заработ-

ная плата работников основного персонала института определяется путем деления суммы окладов (ставок) заработной платы, выплат стимулирующего характера работников основного персонала института за отработанное время в предшествующем календарному году на среднемесячную численность работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора института.

При определении среднемесячной численности основного персонала института учитывается:

среднесписочная численность основного персонала института, работающего на условиях полного рабочего времени;

среднемесячная численность основного персонала института, работающего на условиях неполного рабочего времени;

среднемесячная численность основного персонала института, являющегося внешними совместителями.

Работник, работающий в институте на одной, более чем одной ставке (внутренний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работник, работающий в учреждении на менее чем одной ставке (внутренний совместитель, внешний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитывается заработная плата заместителя руководителя, а также средства из федеральных источников и средства, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Перечень должностей работников института, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

Научные сотрудники:

1. младшие научные сотрудники, 2. научные сотрудники, 3. старшие научные сотрудники, 4. ведущие научные сотрудники, 5. главные научные сотрудники, 6. главный научный сотрудник-редактор.

3.4. Должностной оклад директора института устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующим коэффициентом в зависимости от отнесения КЧИГИ к группе по оплате труда руководителей, которые определяются в порядке, установленном приложением № 2 к настоящему Положению:

№ п/п	Наименование	Коэффициент кратности
1.	Директор института гуманитарных исследований	до 2,5

3.5. Заместителю директора института должностной оклад устанавливается на 10% - 30% ниже должностного оклада директора института. При установлении заместителю директора института должностного оклада учитывается стаж работы на руководящих должностях, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги:

3.5.1. Заместителю директора по науке - на 15 % ниже должностного оклада директора;

3.6. Главному бухгалтеру должностной оклад устанавливается на 10% ниже должностного оклада при наличии высшего экономического образования и стажа работы не менее 10 лет;

3.7. С учетом условий труда директору института, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.8. Директору института, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.9. Премирование директора осуществляется Министерством образования и науки Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится институт, с учетом результатов деятельности института в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы института за счет утвержденных ассигнований.

4. Администрация – Ученый секретарь института, оклад устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера в РГБУ КЧИГИ:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Указанные виды выплат компенсационного характера подразделяются на дополнительные виды выплат, определенные в приложении 3 к настоящему Положению.

5.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по

совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.3. В учреждении на основании Перечня выплат компенсационного характера, определенного в приложении № 3 к настоящему Положению, должен быть составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в Институте и на должности производятся соответствующие выплаты.

5.4. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливается работникам института в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 N 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.86 N387/22-78.

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от должностного оклада за фактически отработанное время.

5.9. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

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

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

5.10. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы - в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

5.11. Доплата за ненормированный рабочий день производится водителю легкового автомобильного транспорта.

6. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в КЧИГИ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за качество работы и высокие результаты;

премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам института и могут основываться на следующих показателях оценки эффективности его работы:

соблюдение лицензионных требований;

соблюдение срока действия лицензии;

ведение научной деятельности по направлениям (специальностям), и в установленные сроки, кадровое обеспечение деятельности;

выполнение аккредитационных показателей;

научная деятельность и ее результативность;

количество изданий;

использование инновационных методов в работе;

процент состава научных сотрудников с учеными степенями и (или) званиями;

повышение квалификации кадров.

6.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Отдельные виды выплат стимулирующего характера установлены приложением 4 к настоящему Положению.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора института в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников института, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанное время.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, выплата производится пропорционально отработанному времени.

6.6. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

6.7. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности устанавливаются, в том числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень по профилю выполняемой работы.

При наличии у работника ученой степени и ученого звания, почетных званий «Народный» и «Заслуженный» выплата производится по одному из оснований.

Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для работников, получившим почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

6.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются работникам за:

выполнение непредвиденных и срочных работ;

компетентность работника в принятии решений;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

6.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления услуг, разработанных и утвержденных институтом.

6.10. Премияльные выплаты по итогам работы производятся за полугодие, год, с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников института. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с уходом на пенсию и другие. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества исследований, на повышение авторитета и имиджа института;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности института;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор института несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Изменение размера оплаты труда производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории согласно соответствующему приказу;
- при присуждении ученой степени, ученого звания, почетного звания - со дня присвоения звания согласно решению о присуждении степени или звания.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь при наличии средств.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами института по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор института на основании письменного заявления работника.

7.4. Штатное расписание института ежегодно утверждается директором.

7.5. Штатное расписание составляется по всем видам персонала.

7.6. Средства на оплату труда, направляемые институтом на выплаты стимулирующего характера, должны составлять не менее 20% средств на оплату труда.

7.7. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств (бюджетных и внебюджетных) директор института вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке

Приложение № 1

к Положению «Об оплате труда работников Республиканского государственного учреждения Карачаево-Черкесский Орден «Знак почета» институт гуманитарных исследований»

Размеры окладов по должностям работников по профессиональным квалификационным группам

1. Размеры окладов по должностям работников образования*

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей **Общепрофессиональных профессий рабочих**

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

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	3033,76

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

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Водитель служебного автомобиля	3079,85

1.2. Профессиональная квалификационная группа **Общепрофессиональных должностей служащих**

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Юрист, верстальщик	2904,72

2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, архивариус	3064,48
----------------------------	------------------------------------	---------

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Специалист по персоналу	3094,10
2 квалификационный уровень	Специалист по административно-хозяйственной деятельности	3110,57
3 квалификационный уровень	бухгалтер	4511,46

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Системный администратор, специалист по охране труда	4874,22

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: библиотекой	4860,60

1.4. Профессиональная квалификационная группа по должностям работников культуры и искусства

**Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников культуры и искусства
ведущего звена"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада в рублях
1 квалификационный уровень	библиотекарь;	4162,78

**2. Размеры окладов
по должностям работников Института гуманитарных исследований**

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням		Размеры окладов (руб.)
	Научные сотрудники	Руководители структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник		8885,00
	Научный сотрудник		9773,50
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник		11325,60
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник		12152,80
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	Заведующий отделом Ученый секретарь	12168,20

Приложение № 2
к Положению «Об оплате труда
работников Республиканского государственного учреждения
Карачаево-Черкесский Ордена «Знак почета»
институт гуманитарных исследований»

**Порядок
отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей**

Республиканское государственное бюджетное учреждение "Карачаево-Черкесское Ордена "Знак почета" институт гуманитарных исследований" относится к I группе по оплате труда руководителей.

Приложение № 3
к Положению «Об оплате труда
работников Республиканского государственного учреждения
Карачаево-Черкесский Ордена «Знак почета»
Институт гуманитарных исследований»

Перечень выплат компенсационного характера сотрудникам РГБУ КЧИГИ

№ п/п	Виды выплат	Размер выплат в процентах от оклада, ставки (не образует новый оклад, ставку)
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда		
1.	за работу в тяжелых и вредных условиях труда	до 12
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
2.	За работу в ночное время	35
3.	За ненормированный рабочий день	25
4.	За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	3
5.	Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате учреждения должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 25
6.	Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).	до 50
7.	Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. (по согласованию с директором)	до 80
8.	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. (Замещение)	до 50
9.	За заведование сектором, отделом: лицам, имеющим ученое звание "доцент" или "профессор" лицам, не имеющим ученого звания	До 20 До 15
10.	За работу с архивом	До 15

Приложение №4
к Положению «Об оплате труда
работников Республиканского государственного учреждения
Карачаево-Черкесский Орден «Знак почета»
Институт гуманитарных исследований»

**Размеры, критерии и
виды выплат стимулирующего характера сотрудникам РГБУ КЧИГИ**

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплат в рублях или в процентах от оклада
1	выплаты за стаж непрерывной работы -от 1 до 3 лет -от 3 до 5 лет -от 5 до 10 лет -свыше 10 лет	3% 5% 8% 10%
2	выплаты за интенсивность: -компетентность работника в принятии решений; -выполнение непредвиденных и срочных работ; -особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); -непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ. - выполнение плана работы - участие в выполнении важных научно-организационных мероприятий - работа в комиссиях, создаваемых по решению Ученого совета или Директора Института, в том числе в экспертных комиссиях - выполнение постоянных персональных поручений Ученого совета или руководства Института по научно-организационной работе (координация участия подразделений Института в выставках, конкурсах научно-исследовательских проектов и т.п)	До 200 %
3	выплаты за качество и высокие результаты работы: -профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в трудовые (должностные) обязанности; -добросовестное, ответственное отношение к работе (отсутствие дисциплинарных взысканий); -освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности; -своевременность достижения запланированных результатов выполнения поручений; - своевременное и качественное предоставление отчетности; -разработка новых программ, положений, подготовка эконо-	До 100%

	мических расчетов; -содержание участка (рабочего места) в соответствии с требованиями СанПин, качественное уборка помещений; -проведение генеральных уборок; -качественное ведение документации; -обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	
4.	Рейтинговые стимулирующие надбавки научным сотрудникам (В соответствии с Положением о рейтинговых стимулирующих надбавках)	

**Размеры и
 виды отдельных выплат стимулирующего характера за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сотрудникам РГБУ КЧИГИ (в % от оклада, рублях)**

1	За ученую степень кандидата наук:	3000 руб.
2	За ученую степень доктора наук:	7000 руб.
3	За ученое звание "Доцент"	15%
4	За ученое звание "Профессор"	20%
5	за наличие почетного звания «Заслуженный»	10%
6	за наличие почетного звания «Народный»	15%
7	за наличие почетного звания «Почетный работник» РФ	До 20*%
8	за классность водителям автомобилей: 1 категории 2 категории	25% 10%

*Выплачивается при наличии средств.

