

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Смоленский государственный институт искусств»

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБОУ ВО «Смоленский
государственный институт искусств»
Е.В. Гарибова



2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ОГБОУ ВО
«Смоленский государственный
институт искусств»



А.Н. Серый
2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ОГБОУ ВО «СМОЛЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ИНСТИТУТ ИСКУССТВ»**

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Закона Смоленской области от 30.10.2009 № 100-з "Об оплате труда работников областных государственных учреждений";
- Устава ОГБОУ ВО "Смоленский государственный институт искусств".

Положение распространяется на всех работников института - основных работников и совместителей, включая работников его структурных подразделений, в том числе ректора, отличившихся в выполнении работы, а также по другим основаниям, согласно установленным показателям премирования.

2. Основные показатели премирования и депремирования

2.1. Показатели премирования:

- по итогам работы (результатам работы)
- своевременное, качественное, добросовестное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, Положением о структурном подразделении (отделе);
- выполнение плановых заданий и высокое качество работы, заинтересованность в повышении результативности профессиональной деятельности, качества труда, творческом подходе к решению поставленных задач.
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений руководителя;
- осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;
- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников института (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и т.п.);
- проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- успешная реализация учебно-воспитательного процесса, выполнение программных требований по подготовке высококвалифицированных специалистов, внедрение передовых методов и технологий обучения и воспитания, авторских программ в образовательной деятельности;
- участие в научно-исследовательской, методической, творческой и организационной работах, выполняемых согласно индивидуальным планам и должностным инструкциям;
- внедрение инновационных программ обучения и воспитания молодежи, подготовка учебников и монографий, проведение научно-практических конференций, выставок, концертов, спектаклей;
- подготовка специалистов, обладающих глубокими теоретическими и практическими знаниями, умениями и навыками, высокой профессиональной квалификацией;

- работа по привлечению работников и студентов к участию в мероприятиях по культурному обслуживанию жителей города Смоленска и Смоленской области;

- высокий уровень организации внеучебной работы, работы по сохранению национальных традиций на Смоленщине, по укреплению связей колледж - институт;

- организация систематического повышения квалификации и профессионального уровня профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного состава, педагогических работников;

- выполнение особо важных творческих и производственных заданий по поручению Правительства Смоленской области;

- активная творческая деятельность;

- высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций и отсутствие жалоб и писем, факты по которым были подтверждены;

- по итогам работы приемной комиссии.

- Ректор института может устанавливать для отдельных работников структурных подразделений показатели премирования, о которых данные работники должны уведомляться до начала периода, за который начисляется премия.

2.2. Показатели депремирования

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда;

- невыполнение приказов и распоряжений руководства и локальных нормативных актов;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин;

- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу института.

2.3. Премия по случаю юбилейных и праздничных дат

Премия по случаю юбилейных и праздничных дат устанавливается:

- за долголетний добросовестный труд в институте (непрерывный стаж работы в институте 10, 20, 30, 40 лет, а также в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет со дня рождения);

- в связи с праздничными датами (23 февраля, 8 марта).

3. Источники и размеры премирования

Источником премирования всех категорий работников является фонд оплаты труда, в том числе:

- экономия фонда заработной платы;
- внебюджетные источники финансирования.

Премирование за счет экономии фонда заработной платы может осуществляться:

- административно-хозяйственному (управленческому) персоналу;

- научно-педагогическим работникам и педагогическим работникам колледжа;
- учебно-вспомогательному составу и обслуживающему персоналу;
- по представлениям руководителей структурных подразделений может производиться премирование работников института за выполнение разовых поручений, работ, услуг.

Размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в суммарном выражении.

Размеры премиальных выплат для ректора устанавливаются приказом учредителя (работодателя) с учетом результатов деятельности института.

Размеры премиальных выплат для проректоров и главного бухгалтера устанавливаются приказом ректора.

Премирование по случаю юбилейных и праздничных дат осуществляется:

- за долголетний добросовестный труд в институте, а также в связи с юбилейными датами: для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – до 3 000 рублей; для научно-педагогических работников и административного персонала – до 5 000 рублей;

- в связи с праздничными датами - в размере, установленном приказом ректора; указанная выплата производится при наличии средств экономии фонда заработной платы, либо внебюджетных источников финансирования.

4. Порядок премирования

Премирование работников по основаниям, предусмотренным п. 2.1. настоящего положения осуществляется единовременно, независимо от отработанных дней в период, за который выплачивается премия.

Финансово-экономическое управление осуществляет расчет средств премиального фонда за счет экономии фонда заработной платы по структурным подразделениям.

Руководители структурных подразделений проводят собрания, на которых осуществляется персональное выдвижение кандидатур с учетом личных достижений каждого работника. Лица, совершившие дисциплинарные проступки, могут быть полностью или частично лишены премии. Руководители подразделений вносят предложения на премирование на рассмотрение ректората с участием профкома.

В случае производственной необходимости ректор института имеет право использовать образовавшуюся экономию фонда заработной платы полностью или частично вместо премирования за истекший период на увеличение фонда заработной платы следующего периода.

Премирование ректора осуществляется институтом на основании приказа Министерства культуры и туризма Смоленской области.

Об изменениях и отмене настоящего положения работники института предупреждаются не позднее чем за месяц.

**Областное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Смоленский государственный институт искусств»**

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБОУ ВО «Смоленский
государственный институт искусств»
Е.В. Гарибова



2025 г.



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ОГБОУ ВО
«Смоленский государственный
институт искусств»

А.Н. Серый
07 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о доплатах стимулирующего и компенсационного характера к
должностным окладам научно-педагогических работников,
педагогических работников, административно-хозяйственного,
учебно-вспомогательного персонала ОГБОУ ВО «Смоленский
государственный институт искусств»**

1. Общие положения

Настоящее положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Устава ОГБОУ ВО "Смоленский государственный институт искусств".

ОГБОУ ВО "Смоленский государственный институт искусств", именуемый в дальнейшем "институт", самостоятельно определяет виды и размеры доплат стимулирующего и компенсационного характера.

Доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и прочие устанавливаются работникам (научно-педагогическим работникам, педагогическим работникам, административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному персоналу). Доплаты за выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, в том числе связанных с образовательной деятельностью, за стаж педагогической работы не более пяти лет (выпускникам ВО и СПО, поступившим на должности педагогических работников), за увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания за счет бюджетных ассигнований фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

2. Основания установления и размер доплат

Доплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются работникам:

- за напряженность выполняемой работы;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, в том числе связанных с образовательной деятельностью (заместитель декана — 25%, заведующий кафедрой — 25%, заведующий кабинетом — 15%, председатель предметно-цикловой комиссии — 15%, куратор — 10%, руководители профильных комиссий кафедр, в связи с объединением кафедр — 15% должностного оклада) и др.;
- за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время);
- за стаж педагогической работы не более пяти лет (выпускникам ВО и СПО, поступившим на должности педагогических работников).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются ректором и проходят согласование с председателем первичной профсоюзной организации.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Размеры доплат, установленные коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (из расчета заработной платы). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно:

Сторожам, вахтерам, работающим на условиях суммированного учета рабочего времени, в режиме гибкого рабочего времени (по графику), сверх месячной нормы рабочего времени:

- в полуторном размере (из расчета заработной платы) – первые два часа работы приходящейся, в среднем на каждый рабочий день учетного периода (месяц) по календарю 6-ти дневной рабочей недели;
- в двойном размере (из расчета заработной платы) – остальные часы сверхурочной работы в месяц.

Оплата за работу в выходные и праздничные дни работникам, получающим должностной оклад (ставку заработной платы), работающим на условиях суммированного учета рабочего времени, либо гибкого графика рабочего времени - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада(должностного оклада) сверх заработной платы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки части оклада(из расчета заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Работникам института, работающим по графику 5-ти или 6-тидневной рабочей недели, оплата за работу в выходные и праздничные дни производится в двойном размере из расчета заработной платы.

Для оплаты ночных и праздничных (в пределах нормы) часов, часовая тарифная ставка при суммированном учете рабочего времени рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (без стимулирующих и компенсационных выплат) на норму рабочего времени данного месяца.

Для оплаты сверхурочных и праздничных (сверх нормы) часов, часовая тарифная ставка при суммированном учете рабочего времени рассчитывается путем деления установленной работнику заработной платы на норму рабочего времени данного месяца.

Для оплаты сверхурочных, праздничных, выходных (сверх нормы) дней, часов, работникам института, работающим по графику 5-ти или 6-тидневной рабочей недели дневная (часовая) ставка рассчитывается путем деления установленной работнику заработной платы на норму рабочего времени данного месяца.

Средний заработок для оплаты отпусков (компенсаций за неиспользованный отпуск при увольнении) и других случаев сохранения среднего заработка работников (основных и совместителей), отработавших полностью в расчетном периоде норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, должен быть не меньше МРОТ установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", действующего в месяце сохранения среднего заработка, либо в месяце увольнения.

Сравнение среднего заработка с МРОТ производится в следующем порядке: сумма МРОТ, делится на количество календарных (рабочих) дней (в зависимости от вида расчета) в месяце сохранения среднего заработка (или увольнения) и умножается на количество дней сохранения среднего заработка (или дней компенсации) и сравнивается с суммой, начисленной по расчету. Начисление производится по большей из сумм.

Заработная плата за 1 половину месяца (аванс) начисляется в размере 40% из расчета получаемой заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Если первая половина месяца отработана не полностью (работник находился в отпуске, отсутствовал по болезни и т.п.), заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени (с учетом удержания НДФЛ и других постоянных удержаний). Округление производится до 100-500 руб.

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.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, не ниже 35% от должностного оклада. Ночным является время с 22 часов до 6 часов утра.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 3000 рублей в течение первых пяти лет после окончания

образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 4000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная доплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня доплата не устанавливается.

Указанная доплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная доплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

В случаях, когда работникам (за исключением руководящих, педагогических, медицинских работников и работников культуры) предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально должностные оклады (ставки заработной платы) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

Доплаты, установленные в процентах (%) от должностного оклада, устанавливаются пропорционально нагрузке (при работе менее, чем на ставку).

3. Порядок установления, изменения, отмены доплат.

Доплаты работникам института устанавливаются приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения с соблюдением следующих условий:

- доплаты устанавливаются сроком до шести месяцев, в зависимости от личных достижений каждого работника, роста доходов института;
- доплаты уменьшаются, либо отменяются полностью при ухудшении качества работы, а также при недостатке средств единого фонда оплаты труда;
- досрочная отмена, снижение размера доплат согласовываются с профкомом института и оформляются приказом ректора;
- максимальный размер доплат не ограничивается и зависит только от объема и качества выполненных работ.

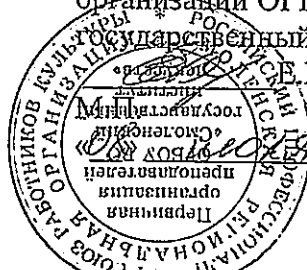
Доплаты ректору института устанавливаются решением учредителя (работодателя).

**Областное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Смоленский государственный институт искусств»**

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБОУ ВО «Смоленский
государственный институт искусств»

Е.В. Гарибова



_____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ОГБОУ ВО

«Смоленский государственный
институт искусств»



_____ А.Н. Серый
_____ 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о надбавках стимулирующего и компенсационного характера к
должностным окладам научно-педагогических работников,
педагогических работников, административно-хозяйственного,
учебно-вспомогательного персонала ОГБОУ ВО «Смоленский
государственный институт искусств»**

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано на основе:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Устава ОГБОУ ВО "Смоленский государственный институт искусств".

ОГБОУ ВО "Смоленский государственный институт искусств", именуемый в дальнейшем "институт" самостоятельно определяет виды и размеры надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

Надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам по основному месту работы (научно-педагогические работники, педагогические работники, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный персонал), и преподавателям, работающим на условиях внутреннего совместительства (за ученое звание доцента, профессора, если соответствующая надбавка не установлена по основному месту работы) – за счет средств экономии фонда оплаты труда или из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1. Основания установления и размер надбавок

В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в Институте в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- за ученое звание доцента в размере 40% должностного оклада для ректора и проректоров (кроме проректора по АХР);
- ежемесячная надбавка за ученую степень кандидата наук в размере 3000 рублей, доктора наук в размере 7000 рублей для ректора и проректоров (кроме проректора по АХР);
- за эффективность ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за сложность или напряженность,
- за интенсивность и высокие творческие и производственные результаты работы;
- надбавка «За вклад в репутацию ОГБОУ ВО "Смоленский государственный институт искусств»;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за ведение платных услуг

- ежемесячная персональная стимулирующая надбавка назначается по результатам рейтинговой оценки эффективности деятельности НПР.

Надбавка за сложность и напряженность в работе, за интенсивность и высокие творческие и производственные результаты работы устанавливается работникам за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ.

Высокие творческие и производственные достижения оцениваются по следующим критериям:

- деловые качества работников, компетентность, самостоятельность, инициативность в работе;
- выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности работника;
- передача опыта, знаний вновь принятым работникам;
- успешная реализация целей воспитания;
- благоприятный психологический климат и направленность коллектива;
- ведение и учет платных услуг.
- оказание платных услуг в соответствии с Уставом института;
- инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий;
- высокая продуктивность хозяйственной деятельности: обеспечение материальной базы (наличие, использование, развитие);
- научно-исследовательская деятельность и учебно-методическая работа.

Надбавка за высокие творческие и производственные результаты работы устанавливается на срок до одного учебного года.

Выплата отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании выполнения особо важных или срочных работ.

Надбавка "За вклад в репутацию ОГБОУ ВО "Смоленский государственный институт искусств", выразившуюся в особых успехах в научно-методической (творческой) работе устанавливается профессорам, доцентам, старшим преподавателям, преподавателям, ассистентам, если они ведут научно-методическую работу по плану института.

Надбавка устанавливается однократно на срок 3 месяца в размере 50% должностного оклада по представлению декана или зав.кафедрой, заведующего отделением СПО, на основании решения ректора.

Научно-методическая (творческая) работа считается успешной, если в течение года работник имел одно из достижений:

- осуществлял научное руководство темой по гранту;
- опубликовал в центральных изданиях монографии, учебники или учебные пособия;
- опубликовал не менее 2-х статей в периодических изданиях из списка ВАК;
- осуществлял научное руководство защищенными кандидатскими диссертациями;
- участвовал в межрегиональных выставках (для художников), занимая призовые места (I,II,III) в межрегиональных творческих исполнительских конкурсах (для музыкантов, хореографов, вокалистов, актеров);
- подготовил студентов, занявших призовые места (I, II, III) в творческих исполнительских и художественных межрегиональных конкурсах.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам исходя из следующих критериев:

- создание условий для образовательной деятельности, учебы и творчества студентов и преподавателей в соответствии с Концепцией развития института;
- система управления качеством образования;
- мониторинг качества образования и управления (наличие мониторинга реализации и качества проектов, наличие мониторинга качества обучения, использование диагностики в образовательном процессе);
- развитие студенческого самоуправления;
- творческие достижения за год и успеваемость студентов, мотивация учебно-познавательной деятельности;
- реализованные в течение года проекты и качество их реализации.

Научно-педагогическим работникам устанавливаются надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах с момента:

- предоставления соответствующего документа – 10 % должностного оклада за ученое звание доцента (в том числе на условиях внутреннего совместительства) (пропорционально установленной нагрузке и отработанному времени, при работе менее чем на ставку);
- предоставления соответствующего документа – 15 % должностного оклада за ученое звание профессора (в том числе на условиях внутреннего совместительства) (пропорционально установленной нагрузке и отработанному времени, при работе менее чем на ставку).

Надбавка за ведение платных услуг устанавливается работникам института, в том числе работающим на условиях совместительства. Надбавка устанавливается в суммарном выражении или в процентах к квалификационному окладу (квалификационному должностному окладу) работника.

Надбавка устанавливается за ведение платных услуг, оказываемых институтом в соответствии с действующей лицензией и Положением о платных услугах института:

1) образовательные услуги:

- сверх финансируемых за счет средств областного бюджета – по образовательным программам в соответствии с действующей лицензией;
- дополнительные образовательные программы (преподавание специальных курсов и циклов дисциплин, также в других образовательных организациях с разрешения их руководителей; прохождение интересующих видов практики; индивидуальные и групповые услуги);

2) платные услуги, связанные с образовательной деятельностью (организация, проведение праздников, фестивалей, смотров, конкурсов, выставок, экспозиций, концертов, спектаклей, ярмарок, дисковечеров, выставок-продаж и т.п.; услуги библиотеки и других структурных подразделений института).

2. Порядок установления, изменения, отмены надбавок.

Надбавки работникам института устанавливаются приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения с соблюдением следующих условий:

- надбавки устанавливаются сроком до шести месяцев, в зависимости от личных достижений каждого работника, роста доходов института, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы, а также при недостатке средств единого фонда оплаты труда;
- досрочная отмена, снижение размера надбавок согласовываются с профкомом института и оформляются приказом ректора;
- максимальный размер надбавок не ограничивается и зависит только от объема и качества выполненных работ.

Надбавки ректору института устанавливаются решением учредителя (работодателя).

Персональная стимулирующая надбавка устанавливается по итогам рейтинговой оценки, в соответствии с положением о рейтинговой оценке деятельности научно-педагогических работников ОГБОУ ВО «Смоленский государственный институт искусств».