



Приложение к приказу от 09 октября 2020 № 436

<p>Согласовано Председатель профсоюзного комитета Краснодарского музыкального колледжа _____ Н.П. Моисеев _____ 2020 года</p> 	<p>Утверждаю: И.о. директора Краснодарского музыкального колледжа _____ М.В. Грибановская «__» _____ 2020 года</p> 
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулировании труда
работников государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский
музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате и стимулировании труда (далее – Положение) работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова» (далее - колледж) разработано в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, а так же в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»

- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»,

- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»,

- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»,

- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского

края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

1.2. Положение включает:

- базовые должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- базовые должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности;
- минимальные повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам;
- порядок и условия и размеры выплат компенсационного характера
- порядок и условия и размеры выплат стимулирующего характера;
- критерии установления стимулирующих выплат работникам колледжа;
- условия оплаты труда руководителя государственного бюджетного образовательного учреждения, подведомственного министерству культуры Краснодарского края (далее учреждение);
- условия оплаты труда заместителей руководителя колледжа;
- перечень профессий рабочих колледжа.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер базового должностного оклада, ставки заработной платы (далее - оклада) работника колледжа (далее - работника), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.7. Установление окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, а также персонального повышающего коэффициента работникам (основным, совместителям) сектора дополнительного образования детей и взрослых устанавливается из средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.8. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя колледжа, по служебной записке руководителя соответствующего структурного подразделения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников (средств субсидии на выполнение государственного задания), а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников;

- к окладам руководителей структурных подразделений колледжа, главных специалистов иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя колледжа;

- к окладам других работников, занятых в структурных подразделениях колледжа - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения колледжа.

Установление стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работникам осуществляется, согласно критериев эффективности деятельности, на основании представления (служебной записки) руководителя соответствующего структурного подразделения колледжа.

1.9. Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемых настоящим положением не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников на 01 января 2020 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности колледжа на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций колледжа в части оплаты труда работников предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственных услуг (работ).

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые должностные оклады, ставки заработной платы работников определяются руководителем колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает базовые должностные оклады, (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.3. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы, установленными по профессиональным квалификационным группам.

2.4. Базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ):

(Постановление от 27.11.2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»)

№ п/п	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, рубли (по состоянию на 01.01.2020)
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	5823,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6597,00
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (диспетчер образовательного учреждения) базовый оклад – 6597,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 6 % - 396,00 руб,	6963,00
3.	Должности педагогических работников(концертмейстер) Основной(базовый) оклад – 8148,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 8% - 652,00 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб	8915,00
	Должности педагогических работников(педагог-организатор) Основной(базовый) оклад – 8148,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 8% - 652,00 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб 15% к окладу (должностному окладу) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам колледжей - 1337,25	10252,25
4.	Должности руководителей структурных подразделений	8925,00
	Должности руководителей структурных подразделений Заведующий отделом (отделением, сектором) Заведующий отделением, Заведующий сектором производственной практики Основной(базовый) оклад – 8925,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 5 % - 447,00 руб,	9372,00
5.	Должности педагогических работников (преподаватель) Основной(базовый) оклад – 8472,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 10 % - 848,00 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб	9435,00
6	Должности педагогических работников (преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности) Основной (базовый) оклад – 8148,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 10 % - 815,00 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб 15% к окладу (должностному окладу) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам колледжей - 1361,70	9078,00

	Должности педагогических работников (руководитель физического воспитания) Основной(базовый) оклад – 8148,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 10 % - 815,00 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб 15% к окладу (должностному окладу) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам колледжей - 1361,70	8749,00
	Должности педагогических работников (методист, педагог - психолог) Основной(базовый) оклад – 8148,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 9 % - 734,00 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб 15% к окладу (должностному окладу) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам колледжей - 1349,55	8671,00

2.5. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы для учебно-вспомогательного персонала, должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений отражены в таблице **Приложения №1**.

2.6. Базовые должностные оклады рабочих, занимающих должности, по вышеперечисленным профессиям, устанавливаются от разряда выполняемых работ: (Постановление от 20.11.2008 № 1180 приложение № 4) реставратор 6 разряд, реставратор 7 разряд, водитель 8 разряд, настройщик 8 разряда

Разряд выполняемой работы в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Минимальные размеры окладов, рубли (по состоянию на 01.01.2020)							
6075,00	6913,00	7854,00	9112,00	9842,00	10471,00 Реставратор клавишных инструментов	10784,00 Реставратор духовых инструментов	11099,00 Водитель, настройщик пианино и роялей, реставратор смычковых и щипковых инструментов

2.7. Должностные оклады служащих колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным

группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности:

Постановление от 17.11.2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем труда работников государственных учреждений Краснодарского края»

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, рублей (по состоянию на 01.01.2020 г)
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5726,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» заведующий фонотекой,	5823,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» специалист по закупкам	6405,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» заведующий сектором (руководитель структурного подразделения) (начальник отдела организационно-правовой и кадровой работы, заведующий сектором по закупкам)	8732,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» заведующий сектором (руководитель структурного подразделения) главный инженер - базовый должностной оклад 8732,00 руб с 01 ноября 2020 года, минимальный повышающий коэффициент к базовому окладу - 0	8732,00 (с 01 ноября 2020 года)

Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям

Постановление от 17.11.2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

Разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий работ:	Базовый должностной оклад, рублей (по состоянию на 01.01.2020 г)
1 разряд (дворник, сторож (вахтер), курьер, уборщик служебных помещений)	5629,00
2 разряд (архивариус)	5726,00
3 разряд (секретарь руководителя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, столяр, администратор, лаборант)	5823,00

Начальник хозяйственного отдела Базовый должностной оклад – 5823,00 минимальный повышающий коэффициент- 15 % - 874,00 руб	6697,00
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливаться 1 внутри должностная категория (старший лаборант, заведующий складом, заведующий канцелярией) Базовый должностной оклад – 5823,00 минимальный повышающий коэффициент- 4 %-233,00 руб	6056,00
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливаться 1 внутри должностная категория (Техник 1 категории Базовый должностной оклад-5823,00 минимальный повышающий коэффициент- 13 % -757,00 руб	6580,00
4 разряд (электромонтер, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин)	5919,00
5 разряд	6019,00
6 разряд	6209,00
7 разряд (специалист гражданской обороны, специалист по охране труда, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по закупкам, инженер по охране окружающей среды (эколог))	6405,00
(Ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам) базовый оклад-6405,00 руб, повышающий коэффициент к базовому окладу 20% -1281,00 руб	7686,00

2.8. К минимальному размеру должностного оклада работникам, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше минимального размера оклада по присвоенному квалификационному разряду.

2.9. К минимальному размеру должностного оклада предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников согласно **Приложения № 2.**

Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.10. Базовые должностные оклады работников, занимающих должности служащих: Должности исполнителей и артистов вспомогательного персонала (Постановление от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства,

кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»)

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (по состоянию на 01.01.2020 год)
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	6702,00
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	9112,00
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (библиотекарь)	10471,00
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (заведующий библиотекой)	11934,00

2.11. Базовые должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.12. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из базовых должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, с учетом разработанных в учреждении критериев эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Размер базового должностного оклада руководителя колледжа определяется трудовым договором.

К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создан колледж.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя колледжа и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 8.

Заработная плата руководителя колледжа состоит из базового должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается министерством культуры Краснодарского края.

Базовые должностные оклады заместителей руководителя колледжа устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размер базового оклада медицинской сестры устанавливается, согласно Приложению № 1 Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Базовый оклад, руб (01.01.2020 год)	Минимальный повышающий коэффициент 3 квалификационный уровень (медицинская сестра - 0,22)	Минимальный должностной оклад (01.08.2020 год)
1	Медицинская сестра	6463,00	1421,86	7884,86

III. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателям.

3.1. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Учебная нагрузка распределяется руководителем колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

3.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже руководителем колледжа, определяется министерством культуры Краснодарского края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим колледжем.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства культуры Краснодарского края.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.3. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

3.4. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий уменьшения учебной нагрузки в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

3.5. Преподавателям колледжа, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

IV. Порядок исчисления заработной платы преподавателям

4.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

4.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Зарботная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

4.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением.

4.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года (по решению руководителя, в пределах бюджетных ассигнований на оплату

труда педагогических работников колледжа), часы работы преподавателей и концертмейстеров по сектору дополнительного образования детей и взрослых оплачиваться из средств по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года (по решению руководителя, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда педагогических работников колледжа), также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

4.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

4.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

4.7. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

4.8. Тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

V. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда, преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей (не свыше двух месяцев);

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледж;

при оплате труда преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы (без учета персонального повышающего коэффициента и стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

5.2. При оплате за педагогическую и иную работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов, работников административно-управленческого состава привлекаемых по договору для выполнения работ), привлекаемых для педагогической работы и иной работы, участвующих в оказании методической помощи, в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов, мастер-классов, фестивалей и смотров, итоговой аттестации, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются колледжем на основании приказов и положений, утвержденных директором колледжа и выплачиваться из средств субсидии на выполнение государственного задания,

средств субсидии на иные цели (целевые субсидии), средств по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера педагогическим работникам колледжа.

6.1. Педагогическим работникам предусмотрено установление к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы повышающих коэффициентов следующих видов:

-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество выполняемых работ за ученую степень, почетное звание;

-персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года пропорционально объему педагогической нагрузки.

6.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Вид квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Высшая категория	0,15
2.	Первая категория	0,10

6.3 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом

уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем колледжа персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

6.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам колледжа, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

-7,5 процентов за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»

-15 процентов от оклада-за ученую степень доктора наук

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6.5. Педагогическим работникам колледжа предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу, ставке заработной платы следующих видов:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

-стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения. Выплаты устанавливаются работнику приказом по служебной записке заместителя директора (по учебно-производственной работе), утверждённой директором колледжа.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, средств субсидии на выполнение государственного задания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки - до 200 процентов.

Надбавка может быть установлена на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы.

Размер стимулирующей надбавки за выслугу лет:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки %
1.	от 1 года до 5 лет	5
2.	от 5 года до 10 лет	10
3.	свыше 10 лет	15

6.7. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя. Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя - из расчета 4000,00 рублей в месяц за классное руководство на отделении, пропорционально заполняемости.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки, за исключением персонального повышающего коэффициента к окладу и за исключением стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты педагогической работы, которые устанавливаются к окладу по педагогической должности.

6.9. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

6.10. Педагогическим работникам колледжа могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях (Колледж), подведомственных министерству культуры Краснодарского края.

- за совмещение профессий (должностей),

- за увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.11. **Выплата за специфику работы** устанавливается педагогическим работникам колледжа к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, согласно Приложению № 7 к Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 « О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» (педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей)

Размер выплаты - 15 процентов оклада.

Применение выплаты за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (базовому) должностному окладу.

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

содержания (или) объема дополнительной работы.

6.13. 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 и срок доплаты, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.14. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

6.15. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу, ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и других стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

VII. Порядок и условия оплаты, компенсационных и стимулирующих выплат работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

7.1. К профессиям рабочих относятся следующие виды должностей:

- водитель автобусов, имеющих 1 класс и занятых перевозкой участников профессиональных художественных коллективов;
- водитель автобусов или специальных легковых автомобилей, занятых перевозкой учащихся и студентов
- настройщик пианино и роялей,
- настройщик духовых инструментов,
- реставратор смычковых и щипковых инструментов,
- реставратор клавишных инструментов,

7.2. К профессиям рабочих устанавливаются следующие виды повышающих коэффициентов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 4.3-4.4 настоящего раздела.

7.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем колледжа персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края без ограничения срока действия.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3

Применение данного повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.5. Настоящим положением об оплате и стимулировании труда предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

- за профессиональное мастерство;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа по служебной записке руководителя структурного подразделения, утвержденной директором колледжа, а также за счет средств

от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

7.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества проработанных лет по профессии, в следующих размерах:

	Количество проработанных лет	Размер
1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	15

7.8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

7.9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты по решению директора колледжа, премирование сотрудникам осуществляется в соответствии с разделом XI Положения.

VIII. Выплаты компенсационного характера для административно-управленческому персоналу колледжа: (должности специалистов, должности учебно-вспомогательного персонала, водителей).

8.1. Для сотрудников колледжа могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за совмещение профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Применение выплаты за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

8.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при

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

8.5. 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 и срок доплаты, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части оклада за каждый час работы.

8.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы работника. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

8.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, по решению руководителя, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, работникам, привлекавшимся к работе выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной ставки сверх оклада при работе полный день, если, работа в выходные и нерабочие праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если, работа в выходные и нерабочие праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу работника без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат.

IX. Порядок установления стимулирующих и иных выплат административно-управленческому персоналу колледжа: (руководящие должности, должности специалистов, должности учебно-вспомогательного персонала, водителям).

9.1. Для административно-управленческого персонала могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя колледжа;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях колледжа - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений колледжа.

9.2. Стимулирующая надбавка за **выслугу лет** устанавливается работникам из числа административно-управленческого персонала в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

N п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

9.3. Стимулирующая надбавка за **качество выполняемых работ** устанавливается работникам из числа административно-управленческого персонала, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

-10 процентов за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации о выдаче диплома или за почетное звание «Заслуженный».

-20 процентов от оклада-за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации о выдаче диплома) или почетное звание «Народный».

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

9.4. Стимулирующая надбавка за **интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается работникам из числа административно-управленческого персонала, размер надбавки - до 200 процентов:

-интенсивность и напряженность работы;

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

-за стабильно высокие показатели результативности работы;

-за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

-за сложность и напряженность выполняемой работы

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении к окладу отношения к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

9.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам из числа административно-управленческого персонала учитываются дополнительные показатели согласно критериев эффективности деятельности.

9.6. Положением может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

-персональный повышающий коэффициент к окладу;

-персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников колледжа приведены в пунктах 9.7-9.8 настоящего раздела.

9.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем колледжа в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

9.8.Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№ п/п	Должностная категория	Размер повышающего коэффициента
1	Главный	0,25
2	Ведущий (старший)	0,20
3	Высшая категория	0,15
4	Первая категория	0,10

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

Х. Условия выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя колледжа и его заместителей

10.1. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются министерством культуры Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям руководителя учреждения - руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

10.2. Для заместителей директора, директором в дополнительных соглашениях к трудовым договорам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается заместителям директора в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

10.3. Стимулирующая надбавка к окладу за **качество выполняемых работ** устанавливается работникам, занимающим должности заместителей директора, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

-10 процентов за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее ВАК России) о выдаче диплома или за почетное звание «Заслуженный».

-20 процентов от оклада-за ученую степень доктора наук(со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетное звание «Народный».

Стимулирующую надбавку к окладам **за качество выполняемых работ** (за наличие ученой степени или почетного звания) устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

10.4. **За интенсивность и высокие результаты** работы. Размер надбавки – до 200 процентов:

-сложность и напряженность работы;

-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

-за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

-за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

-за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

-за сложность и напряженность выполняемой работы;

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу, по одному или нескольким основаниям.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

10.5. Для руководителя колледжа и его заместителей осуществляется выплата компенсационного характера за специфику работы в колледже.

Доплата устанавливается к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы в размере - 15 процентов.

10.6. Премирование руководителя колледжа осуществляется министерством культуры Краснодарского края и производится с учетом результатов деятельности колледжа (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы колледжа).

10.7.Размеры премирования руководителя колледжа, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются министерством культуры Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя колледжа.

10.8.Заместителям руководителя колледжа устанавливаются премиальные выплаты, по решению руководителя, предусмотренные разделом XI Положения.

XI. Порядок и условия премирования директора и работников колледжа.

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

-по итогам работы за месяц;

- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за полугодие;
- по итогам работы за 9 месяцев;
- по итогам работы за год;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о выплате каждой конкретной премии принимает директор колледжа, в соответствии с критериями премирования работников колледжа, утвержденных приказом директора, служебной записки руководителя структурного подразделения колледжа о премировании, члены профсоюза премируются, по согласованию с профсоюзным комитетом.

11.2. Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей руководителя учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения;
- других работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения на основании представления (служебной записки) руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

11.3. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам и результатам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных 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 в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается работникам учреждения в пределах имеющихся средств за счет средств на выполнение государственного задания (бюджетных ассигнований) на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) ему не выплачивается.

11.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам по решению директора, в пределах фонда оплаты труда, одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

11.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

11.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

При премировании учитываются:

- выплаты за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

-выплаты за выполнение особо важных или срочных работ(на срок их проведения);

-выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

-интенсивность и напряженность работы;

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

-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

11.7. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

ХII. Материальная помощь.

Материальная помощь, оказывается, по просьбе сотрудника, с изложением причин и обстоятельств в письменном виде, а так же по представлению начальника структурного подразделения, в форме заявления по согласованию с руководителем учреждения.

12.1 Материальная помощь, выплачивается в следующих случаях:

12.1.1. К юбилейным датам (у женщин-50,55,60 лет, у мужчин-50,60,65 лет) - не более 1 должностного оклада (ставки заработной платы).

12.1.2. В случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) не более двух должностных окладов(2 ставок заработной платы).

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его родственникам.

ХIII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

13.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены

индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

13.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

XIV. Другие вопросы оплаты труда работников колледжа.

14.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

14.2. В штат учреждения могут вводиться должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения - соответствующих видов работ.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов, которые не определены Положением, устанавливаются по решению директора, но не более чем оклад по профессиональным квалификационным группам "Должности руководителей структурных подразделений".

Дистанционная (удаленная) работы сотрудников колледжа регулируется статьями 312.1, 312.2, 312.3, 312.4, 312.5, 312.6, 312.7, 312.8, 312.9 Трудового Кодекса Российской Федерации. Заработная плата при выполнении сотрудником всего объема работы сохраняется в полном объеме.

Штатное расписание колледжа утверждается директором ежегодно или при проведении организационно-штатных мероприятий.

Разработано, согласовано:

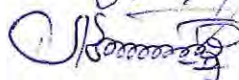
Начальник отдела

организационно-правовой работы



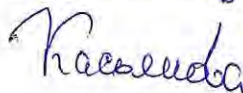
Л.Г. Разумникова

Ведущий юрисконсульт



К.В. Лелюх

Ведущий экономист



Н.И. Касьянова

**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова"
П Р И К А З**

от 28 сентября 2021 г.

№ 640 - П

г. Краснодар

**О внесении изменений в положение
"Об оплате и стимулировании труда
работников государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края Краснодарский
музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова"**

На основании постановления Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования", постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31 августа 2021 г. N 550 "О внесении изменений в некоторые правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края", а так же в соответствии с Законом Краснодарского края от 23 декабря 2020 г. N 4380-КЗ "О краевом бюджете на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов", постановлением администрации (губернатора) Краснодарского края от 8 мая 2014 г. N 430 "Об утверждении Порядка принятия решения о разработке, формирования, реализации и оценки эффективности реализации государственных программ Краснодарского края и о внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края" **п р и к а з ы в а ю:**

1. Пункт 6. раздела VI Положения "Об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края Краснодарский музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова" утвержденного приказом от 09 октября 2020 г № 436-П, дополнить следующим пунктом:

6.17. С 1 сентября 2021 г, установить компенсационную выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края Краснодарский музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова» (далее колледж) , за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет.

Компенсационная выплата устанавливается за выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам или куратора группы колледжа.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) имеют педагогические работники колледжа.

Список педагогических работников, выполняющих функций классного руководителя (куратора), утверждается приказом руководителя колледжа.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам колледжа (далее - денежное вознаграждение) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя (куратора) в одной группе в колледже.

Денежное вознаграждение педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора) в двух и более группах, выплачивается в каждой группе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Выплата денежного вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в краевой бюджет, в размере 5000 рублей осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя (куратора), установленной за счет средств краевого бюджета по состоянию на 31 августа 2021 г.

2. Приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2021 г.

3. Ответственность за исполнение настоящего приказа возложить на ведущего экономиста Касьянову Н.И.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

5. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.

Директор



П.В. Демидова

**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
«Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова»
П Р И К А З**

от 30 мая 2022 г.

№ 475 - П

г. Краснодар

**О внесении изменений в положение
«Об оплате и стимулировании труда работников государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Краснодарского края Краснодарский музыкальный колледж им. Н. А.
Римского-Корсакова»**

На основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 04 мая 2022 г. № 240 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 г. N 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развитие образования» и об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, а так же за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих общеобразовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», п р и к а з ы в а ю:

1. Пункт 6.17. раздела VI Положения «Об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова», утвержденного приказом от 09 октября 2020 г № 436-П, дополнить следующими словами: «Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) выплачивать в межрасчетный период, не позднее последнего дня расчетного месяца.»

2. Остальные пункты остаются в неизменном виде.

3. Ответственность за исполнение настоящего приказа возложить на ведущего экономиста Паринову Н.А.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

5. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 14 мая 2022 г.

Директор



П.В. Демидова

**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова"**

П Р И К А З

11.10 2022 год

№ 434-Т

г. Краснодар

**О внесении изменений в
Положение об оплате и стимулировании труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова"**

На основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 октября 2022 г. № 738 «О внесении изменения в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»
п р и к а з ы в а ю:

1. Раздел II Положения об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им.Н.А.Римского-Корсакова», утвержденного приказом от 09 октября 2020 года № 436-П, изложить в редакции согласно Приложению.
2. Ответственность за исполнение настоящего приказа возложить на ведущего экономиста Тихоненко Н.А.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
4. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2022 года.

Директор



П.В.Демидова

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые должностные оклады, ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает базовые должностные оклады, (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.3. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы, установленными по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад

2.4. Базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ):

(Постановление от 27.11.2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»)

№ п/п	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, рубли (по состоянию на 01.10.2022)
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	6 056,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6 862,00
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (диспетчер образовательного учреждения) базовый оклад – 6 862,0 руб. Повышающий коэффициент к базовому окладу 6 % - 412,0 руб.,	7 274,00
3.	Должности педагогических работников (концертмейстер) Основной (базовый) оклад – 8 474,00 руб. Повышающий коэффициент к базовому окладу 8% - 678,00 руб., Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб.	9 267,00

	<p>Должности педагогических работников (педагог-организатор) Основной (базовый) оклад – 8 474,00 руб. Повышающий коэффициент к базовому окладу 8% - 678 руб., Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб. 15% к окладу (должностному окладу) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам колледжей – 1 390,05 руб.</p>	9 267,00
4.	<p>Должности руководителей структурных подразделений</p>	9 282,00
	<p>Должности руководителей структурных подразделений заведующий отделением, заведующий сектором; Основной(базовый) оклад –9 282,00 руб. Повышающий коэффициент к базовому окладу 5 % - 465,00 руб.,</p>	9 747,00
5.	<p>Должности педагогических работников (преподаватель) Основной (базовый) оклад – 8 472,00 руб. Повышающий коэффициент к базовому окладу 10 % - 848,00 руб.; компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб.</p>	9 435,00
6	<p>Должности педагогических работников (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) Основной (базовый) оклад – 8 474,00 руб. Повышающий коэффициент к базовому окладу 10 % - 848,00 руб.; компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб. 15% к окладу (должностному окладу) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам колледжей – 1 415,55 руб.</p>	9 437,00
	<p>Должности педагогических работников (руководитель физического воспитания) Основной (базовый) оклад – 8 474,00 руб.; повышающий коэффициент к базовому окладу 10 % - 848,00 руб.; компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб.; 15% к окладу (должностному окладу) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам колледжей – 1 415,55 руб.</p>	9 437,00
	<p>Должности педагогических работников (методист, педагог - психолог) Основной (базовый) оклад – 8 474,00 руб.; Повышающий коэффициент к базовому</p>	9 352,00

окладу 9 % - 763,00 руб.; компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб.; 15% к окладу (должностному окладу) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам колледжей – 1 402,80 руб.	
---	--

2.5. Базовые должностные оклады рабочих, занимающих должности, по профессиям рабочих, устанавливаются от разряда выполняемых работ: (Постановление от 20.11.2008 № 1180 приложение № 4)

Разряд выполняемой работы в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Минимальные размеры окладов, рубли (по состоянию на 01.10.2022)							
6 635,00	6 926,00	7 869,00	9 130,00	9 861,00	11 435,00	11 777,00 реставратор духовых инструментов	12 121,00 настройщик пианино и роялей, реставратор смычковых и щипковых инструментов

2.6. Должностные оклады служащих колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности:

Постановление от 17.11.2008 года № 1152

«О введении отраслевых систем труда
работников государственных учреждений Краснодарского края»

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, рублей (по состоянию на 01.10.2022 г)
1	2
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5 956,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» (заведующий фонотекой)	6 056,00

Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (специалист по закупкам)	6 662,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» (заведующий сектором (руководитель структурного подразделения), начальник отдела организационно-правовой и кадровой работы, заведующий сектором по закупкам, главный инженер)	9 082,00

Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям
Постановление от 17.11.2008 года № 1152
«О введении отраслевых систем труда работников
государственных учреждений Краснодарского края».

Разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий работ:	Базовый должностной оклад, рублей (по состоянию на 01.10.2022 г)
1 разряд (дворник, сторож (вахтер), курьер, уборщик служебных помещений)	5 855,00
2 разряд (архивариус)	5 956,00
3 разряд (секретарь руководителя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, администратор (вычислительных сетей), лаборант)	6 056,00
Начальник хозяйственного отдела Базовый должностной оклад – 6 056,00 минимальный повышающий коэффициент-15 % - 909 руб.	6 965,00
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливаться 1 внутри должностная категория (старший лаборант, заведующий складом) Базовый должностной оклад – 6 056,00 минимальный повышающий коэффициент - 4 % - 243 руб.	6 299,00
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливаться 1 внутри должностная категория (Техник 1 категории Базовый должностной оклад - 6 056,00 минимальный повышающий коэффициент- 13 % -788 руб.	6 844,00
4 разряд (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин)	6 156,00
5 разряд	6 260,00
6 разряд	6 458,00
7 разряд (специалист гражданской обороны, специалист по охране труда, экономист, юрисконсульт, специалист по закупкам, инженер по охране окружающей среды (эколог))	6 662,00
Ведущий экономист, ведущий специалист по кадрам базовый оклад- 6 662,00 руб., повышающий коэффициент к	7 995,00

базовому окладу 20% - 1 333,00 руб.

2.7. К минимальному размеру должностного оклада работникам, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше минимального размера оклада по присвоенному квалификационному разряду.

2.8. К минимальному размеру должностного оклада предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников.

Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.9. Базовые должностные оклады работников, занимающих должности служащих: Должности исполнителей и артистов вспомогательного персонала (Постановление от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»)

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (по состоянию на 01.10.2022 год)
1	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (библиотекарь)	11 435,00
2	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (Заведующий библиотекой)	13 033,00

2.11. Базовые должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.12. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из базовых должностных окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, с учетом разработанных в учреждении критериев эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Размер базового должностного оклада руководителя колледжа определяется трудовым договором.

К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создан колледж.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя колледжа и средней заработной платы работников устанавливается в кратности от 1 до 8.

Заработная плата руководителя колледжа состоит из базового

должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается министерством культуры Краснодарского края.

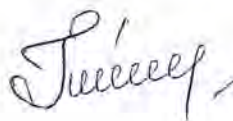
Базовые должностные оклады заместителей руководителя колледжа устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размер базового оклада медицинской сестры устанавливается, согласно Приложение № 1 Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Базовый оклад, руб. (01.10.2022 год)	Минимальный повышающий коэффициент 3 квалификационный уровень (медицинская сестра – 0,22)	Минимальный должностной оклад (01.10.2022 год)
1	«Средний медицинский и фармацевтический персонал»	6 978,00	1 536,00	8 514,00

Ведущий экономист



Н.А.Тихоненко

**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова"**

П Р И К А З

14.08. 2023 год

№ 511

г. Краснодар

**О внесении изменений в
Положение об оплате и стимулировании труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова"**

Во исполнение подпункта «б» пункта 1 Перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Совета по реализации государственной политики в сфере защиты семьи детей от 15 октября 2022 г. № Пр-1964; на основании письма Департамента государственной политики в сфере воспитания, дополнительного образования и детского отдыха от 25 апреля 2023 г. № 06-795 «О введении должности советника по воспитанию в профессиональных образовательных организациях» в штатное расписание ГБПОУ КК «Краснодарский музыкальный колледж им.Н.А.Римского-Корсакова» введена должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

На основании вышеизложенного п р и к а з ы в а ю:

1. Подпункт 6.2 пункта 2.4. раздела II Положения об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им.Н.А.Римского-Корсакова», утвержденного приказом от 09 октября 2020 года № 436-П, изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, рубли (по состоянию на 01.09.2023)
	Должности педагогических работников (методист, педагог – психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) Основной (базовый) оклад – 8 474,00 руб.; Повышающий коэффициент к базовому окладу 9 % – 763,00 руб.; компенсация за книгоиздательскую продукцию – 115,00 руб.; 15% к окладу (должностному окладу) выплата за специфику работы педагогическим и другим работникам колледжей – 1 402,80 руб.	9 352,00

2. Ответственность за исполнение настоящего приказа возложить на ведущего экономиста Тихоненко Н.А.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
4. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания

Директор



П.В.Демидова

Согласовано:

И.о. председателя профсоюзного
комитета Краснодарского
музыкального колледжа


А.Г. Давыдова
« » _____ 2023 г.



Утверждаю:

Директор Краснодарского
музыкального колледжа


П.В. Демидова
« » _____ 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате и стимулировании труда (далее – Положение) работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова» (далее - колледж) разработано в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, а так же в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19 декабря 2022 г. № 522-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» и о приостановлении действия ее отдельных положений»;
- Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
- 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»;
- Постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и

государственных учреждений образования Краснодарского края»;

- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31 августа 2021 года № 550 «О внесении изменений в некоторые правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края»;

- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»;

- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края»;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол № 11).

- Коллективным договором колледжа;

- Уставом колледжа;

1.2. Настоящее Положение – локальный нормативный акт колледжа, устанавливающий систему оплаты труда, с учетом специфики деятельности колледжа.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в колледже трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее по тексту – Работники).

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству.

1.5. Условия оплаты труда, определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.6. Работодатель в целях повышения социальной защищённости работников имеет право:

- премировать работников;

- оказывать работникам материальную помощь.

1.7. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и внебюджетных финансовых средств либо при невыполнении требований по объёму, качеству и срокам выполнения работ директор вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке. Стимулирующая часть фонда оплаты труда не может быть использована на иные цели, кроме установленных настоящим Положением.

1.8. Положение включает:

- размеры базовых должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- размеры базовых должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности;
- минимальные повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- критерии установления стимулирующих выплат работникам колледжа;
- условия оплаты труда директора колледжа и его заместителей;

1.9. Условия оплаты труда, включая размер базового должностного оклада, ставки заработной платы (далее - оклада) работника колледжа (далее - работника), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.11. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, но не может превышать фонд оплаты труда работников учреждения, формируемый на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований.

1.12. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.13. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.14. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- к окладам руководителей структурных подразделений колледжа, иных работников, подчиненных заместителям директора колледжа - по представлению заместителей директора колледжа;

- к окладам других работников, занятых в структурных подразделениях колледжа - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения колледжа.

Установление стимулирующих надбавок работникам осуществляется согласно критериям эффективности деятельности, на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения колледжа.

1.15. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности колледжа на соответствующий финансовый год.

1.16. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций колледжа в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета Краснодарского края, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственных услуг.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогического и учебно-вспомогательного персонала

2.1. Базовые должностные оклады, ставки заработной платы работников определяются директором колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, образует новый оклад.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в таблице № 1.

Таблица № 1

№ п/п	Наименование должностей	Повышающий коэффициент	Размер оклада, рубли (по состоянию на 01.09.2023)
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		7 332,00
	• <i>секретарь учебной части</i>	0,00	7 332,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		8 307,00
	<i>1 квалификационный уровень</i>	0,00	8 307,00

	<u>2 квалификационный уровень</u> •диспетчер образовательного учреждения	0,06	8 806,00
3	Должности педагогических работников		12 040,00
	<u>1 квалификационный уровень</u>	0,00	12 040,00
	<u>2 квалификационный уровень</u> •концертмейстер;	0,08	13 004,00
	•педагог дополнительного образования: •педагог-организатор		
	<u>3 квалификационный уровень</u> •методист;	0,09	13 124,00
	•педагог-психолог		
	•советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		
	<u>4 квалификационный уровень</u> •преподаватель	0,10	13 244,00
	•преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;		
	•руководитель физического воспитания		
4.	Должности руководителей структурных подразделений		12 240,00
	<u>1 квалификационный уровень</u> заведующий сектором (дополнительного образования)	0,00	12 240,00
	<u>2 квалификационный уровень</u> •заведующий отделением, заведующий сектором	0,05	12 852,00

III. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателям

3.1 Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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.

3.2. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Учебная нагрузка распределяется директором колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается

верхним пределом 1440 часов.

3.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже директором колледжа, определяется министерством культуры Краснодарского края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - директором колледжа.

Педагогическая (преподавательская) работа директора колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства культуры Краснодарского края.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.4. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

3.5. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий уменьшения учебной нагрузки в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

3.6. Преподавателям колледжа, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

IV. Порядок исчисления заработной платы преподавателям.

4.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

4.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

4.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением.

4.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам. Эта оплата производится ежемесячно.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

4.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

4.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

4.7. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

4.8. Тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

V. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей (не свыше двух месяцев);

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледж;

при оплате труда преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы (без учета персонального повышающего коэффициента и стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет в пределах бюджетных ассигнований.

5.2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы, участвующих в оказании методической помощи, в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов, мастер-классов, фестивалей и смотров, итоговой аттестации а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются колледжем на основании Положения «Об установлении общих требований, условий и размеров оплаты услуг привлеченных специалистов на договорной основе».

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу.

6.1. Педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу могут быть установлены к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы повышающие коэффициенты следующих видов:

-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

-персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года пропорционально объему педагогической нагрузки.

6.1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

6.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем колледжа персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

6.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,20 – за ученую степень кандидата наук;

0,30 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

6.2. Педагогическим работникам колледжа и работникам учебно-вспомогательного персонала предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следующих видов:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений.

6.2.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки - до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.2.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада)

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

6.2.3. Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам колледжа.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя, выполняющего функции классного руководителя в одной группе или классе, составляет 4 000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя двух и более учебных групп, классов, устанавливается за выполнение этих функций в каждой учебной группе, классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

6.3 Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 6.1.2, 6.2.1, 6.2.3 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

6.4. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам колледжа и учебно-вспомогательному персоналу.

7.1. Педагогическим работникам колледжа могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных ГОО и ГУ;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам;
- за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.

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

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

7.1.3. **Выплата 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7.1.4. Выплата за специфику работы устанавливаются педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за работу в профессиональной образовательной организации.

Размер выплаты - 5 процентов от оклада.

Применение выплаты за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

7.1.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

7.1.6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, устанавливается педагогическим работникам колледжа.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам колледжа (далее - денежное вознаграждение) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, составляет 5 000,0 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одной группе в колледже.

Денежное вознаграждение педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в двух и более группах, выплачивается в каждой группе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Выплата денежного вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств бюджет Краснодарского края.

Список педагогических работников, выполняющих функций классного руководителя, утверждается приказом директора колледжа.

7.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по

профессиональным квалификационным уровням) и других стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

VIII. Оплата труда. Общие положения

(Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 г. № 1180"О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края")

8.1. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

8.2. 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

IX. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

9.1. Базовые оклады работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ

№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Наименование должности	Базовый оклад, руб.
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава		7 319,0
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		9 951,0
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Библиотекарь	11 435,0
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	13 033,0

9.2. Работникам колледжа, указанным в п. 9.1., может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

9.3. Работникам колледжа, указанным в п. 9.1., предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу).

Условия и порядок начисления стимулирующих надбавок отражены в разделе XII настоящего Положения.

9.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XIII Положения.

9.5. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные XV Положения.

Х. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

(Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 г. № 1180 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края")

10.1. Базовые оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Наименование должности	Базовый оклад, руб.
1		6 635,0
2		6 926,0
3		7 869,0
4		9 130,0
5		9 861,0
6	Реставратор клавишных инструментов	11 435,0
7	Реставратор духовых инструментов	11 777,0

8	Настройщик пианино и роялей; реставратор смычковых и щипковых инструментов	12 121,0
---	---	----------

10.2. Работникам колледжа, указанным в п. 10.1., может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающий коэффициент к окладам рабочих устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

10.3. Работникам рабочих профессий предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу):

- за профессиональное мастерство;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников.

10.3.1. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером указанная надбавка не ограничена.

10.3.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1	от 1 года до 3 лет	5
2	от 3 до 5 лет	10
3	свыше 5 лет	15

10.4. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом XIII Положения.

10.5. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом XV Положения.

XI. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям и медицинской сестры.

(Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. N 1152 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края")

Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 г. N 642 "О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края "

11.1. Должностные оклады работников колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Базовые должностные оклады, должностные оклады **работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям** служащих с учетом квалификационных уровней и квалификационных групп отражены в таблице 2

Таблица 2

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент	должностной оклад, руб.
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня			
Базовый должностной оклад – 5 956,0 рублей			
1 квалификационный уровень	- <i>архивариус</i>	0,00	5 956,0
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня			
Базовый должностной оклад – 6 056,0 рублей			
1 квалификационный	- <i>администратор;</i> - <i>лаборант;</i>	0,00	6 056,0

уровень	- <i>секретарь руководителя</i> - <i>заведующий фонотекой</i>		
2 квалификационный уровень	- <i>заведующий складом;</i> должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший» - <i>старший лаборант</i>	0,04	6 299,0
3 квалификационный уровень	- <i>начальник хозяйственного отдела</i> должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутривидовая категория - <i>техник I категории</i>	0,15 0,13	6 965,0 6 844,0
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня			
Базовый должностной оклад – 6 662,0 рублей			
1 квалификационный уровень	- <i>инженер по охране окружающей среды (эколог);</i> - <i>специалист гражданской обороны;</i> - <i>специалист по охране труда;</i> - <i>специалист по закупкам;</i> - <i>экономист;</i> - <i>юрисконсульт;</i>	0,00	6 662,0
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07	7 129,0
3 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1	7 329,0
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" - <i>ведущий экономист</i> - <i>ведущий специалист по кадрам</i>	0,2	7 995,0
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня			
Базовый должностной оклад – 9 082,0 рублей			
1 квалификационный	- <i>начальник отдела организационно-</i>	0,0	9 082,0

уровень	<i>правовой и кадровой работы;</i> <i>- заведующий сектором по закупкам</i> <i>- главный инженер</i>		
---------	--	--	--

11.3. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, отражены в таблице 3

Квалификационный разряд работ	Наименование профессии	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- дворник - курьер - сторож (вахтёр); - уборщик служебных помещений.	5 855,0
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	-	5 956,0
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (3 разряд); - слесарь-сантехник (3 разряд);	6 056,0
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин (4 разряд) - электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования (4 разряд).	6 156,0

11.4. Размер базового оклада медицинской сестры устанавливается, согласно Приложению № 1 Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 августа 2017 года № 642 «О введении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Краснодарского края».

Базовые оклады по профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный	должностной
--------------------------	--	-------------	-------------

		повышающий коэффициент	оклад, руб.
1. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
Базовый должностной оклад – 6 978,0 рублей			
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	0,22	8 514,0

11.5. При установлении условий оплаты труда работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, выполняющим работы по общим профессиям рабочих, медицинской сестре могут предусматриваться:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

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

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

11.5.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

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

11.5.2. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в образовательных учреждениях.

Размеры (в процентах от оклада)

- при выслуге лет до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
- при выслуге лет от 20 лет - 20%.

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

ХII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам, осуществляющим профессиональную деятельность

**по должностям отрасли «Культура», по общеотраслевым должностям и
должности медицинской сестры**

12.1. Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

• выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

- за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы в государственных учреждениях (отделениях), выслугу лет.

12.1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников:

- к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя колледжа;

- к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях колледжа - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений.

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - до 200 процентов должностного оклада.

При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитываются дополнительные показатели согласно критериев эффективности деятельности.

12.1.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам из числа административно-управленческого персонала.

12.1.3 выплата за стаж (выслугу) устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1	от 1 года до 3 лет	5

2	от 3 до 5 лет	10
3	свыше 5 лет	15

ХIII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

13.1. Работникам колледжа могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

13.1.1 Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы.

13.1.2. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части оклада за каждый час работы.

13.1.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы работника. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

13.1.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной ставки сверх оклада при работе полный день, если, работа в выходные и нерабочие праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если, работа в выходные и нерабочие праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

13.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу работника без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат.

XIV. Условия оплаты труда директора колледжа и его заместителей.

14.1. Заработная плата директора колледжа и его заместителей состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы, исчисленной в соответствии с порядком, определенным министерством культуры Краснодарского края.

Должностные оклады заместителей директора колледжа устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора колледжа, его заместителей, и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

14.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются министерством культуры Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям руководителя учреждения - руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

14.3. С учетом условий труда директору колледжа, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII Положения.

14.4. Премирование директора колледжа производится с учетом результатов деятельности колледжа (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы колледжа).

Размеры премирования директора колледжа, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются министерством культуры Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

XV. Порядок и условия премирования работников колледжа.

15.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже могут быть установлены следующие премии:

- к профессиональному празднику;
- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о выплате каждой конкретной премии принимает директор колледжа, в соответствии с критериями премирования работников колледжа,

согласно п. 15.3 настоящего Положения, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения колледжа о премировании.

15.2. Премирование осуществляется по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда:

- заместителей директора колледжа, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений колледжа, и иных работников, подчиненных заместителям директора колледжа – по представлению заместителей директора колледжа;
- других работников, занятых в структурных подразделениях колледжа -на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения колледжа.

15.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных 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 в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств за счет средств на выполнение государственного задания (бюджетных ассигнований) на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

15.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам по решению директора, в пределах фонда оплаты труда, одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, губернатором Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края,

- награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства спорта Российской Федерации .

15.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

15.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно.

При премировании учитываются:

- выплаты за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ(на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

15.7. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

XVI. Материальная помощь.

16.1. Материальная помощь, оказывается, по просьбе сотрудника, с изложением причин и обстоятельств в письменном виде, а так же по представлению начальника структурного подразделения, в форме заявления

по согласованию с директором колледжа.

16.2 Материальная помощь, выплачивается в следующих случаях:

16.2.1. К юбилейным датам (по достижении 50 – летнего возраста и старше):

- не более 1 должностного оклада (ставки заработной платы).

16.2.2. В случае смерти:

- близкого родственника (супруг, дети, родители) работника колледжа;

- работника колледжа.

В вышеуказанных случаях материальная помощь выплачивается в размере не более двух должностных окладов (2 ставок заработной платы).

В случае смерти работника колледжа материальная помощь выплачивается одному из родственников.

XVII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

17.1. По решению директора колледжа на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

17.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

XVIII. Другие вопросы оплаты труда работников колледжа.

18.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

18.2. В штат колледжа могут вводиться должности, включенные в профессиональные квалификационные группы должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов, которые не определены Положением, устанавливаются по решению директора, но не более чем оклад по профессиональным квалификационным группам "Должности руководителей структурных подразделений".

18.3. Дистанционная (удаленная) работа сотрудников колледжа регулируется Главой 49.1 Трудового Кодекса Российской Федерации. Заработная плата при выполнении сотрудником всего объема работы сохраняется в полном объеме.

18.4. Штатное расписание колледжа утверждается директором ежегодно или при проведении организационно-штатных мероприятий.

Разработано:
ведущий экономист



Н.А. Тихоненко

Согласовано:
начальник отдела
организационно-правовой и кадровой работы



К.В. Лелюх

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова"

П Р И К А З

« 10 » октября 2024 год

№ 818-17

г. Краснодар

**О внесении изменений в Положение об оплате труда
работников государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова"**

В связи с повышением должностных окладов в соответствии с Постановлением Губернатора Краснодарского края от 30 сентября 2024 г N 608 «О повышении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» п р и к а з ы в а ю:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края "Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова», утвержденного приказом от 10 января 2024 года № 5 – П соответствии с приложением.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания

Директор



П.В. Демидова

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета Краснодарского
музыкального колледжа
Н.С. Воскресенская
«10» октября 2024 г.



Утверждаю:
Директор Краснодарского
Музыкального колледжа

П.В. Демидова
«10» октября 2024 г.



ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова»

Во исполнение постановления губернатора Краснодарского края от 30 сентября 2024 г. № 608 «О повышении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» пункт 2.2 раздела 2. «Основные условия оплаты труда работников учреждений» Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова», утвержденного приказом от 10 января 2024 года № 5-П, изменить и изложить в следующей редакции:

«2.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.2.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных Приказом N 248н:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	<u>1 квалификационный разряд</u> - дворник - курьер 1 разряда - сторож (вахте) 1 разряда - уборщик служебных помещений	8 446,0
	<u>2 квалификационный разряд</u>	8 700,0

	<u>3 квалификационный разряд</u> - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда - слесарь-сантехник 3 разряд	8 961,0
1	2	3
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	<u>4 квалификационный разряд</u> - оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин 4 разряда - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряд	9 230,0

2.2.2. По общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 247н:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ "Общепрофессиональные профессии служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	- архивариус	8 700,0
ПКГ "Общепрофессиональные профессии служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	- лаборант - секретарь руководителя	8 961,0
2 квалификационный уровень	- заведующий складом - старший лаборант	9 052,0
3 квалификационный уровень	- начальник хозяйственного отдела - техник 1 категории - администратор (вычислительной сети)	9 320,0
ПКГ "Общепрофессиональные профессии служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	- инженер по охране окружающей среды (эколог) - специалист гражданской обороны	9 230,0

	- специалист по охране труда - специалист по закупкам - экономист - юрисконсульт	
2 квалификационный уровень		9 323,0
3 квалификационный уровень		9 416,0
4 квалификационный уровень	- ведущий экономист - ведущий специалист по кадрам	9 508,0
ПКГ "Общепрофессиональные профессии служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	- начальник отдела (организационно-правовой и кадровой работы) - заведующий сектором (сектора по закупкам)	9 600,0
2 квалификационный уровень	- главный инженер	9 888,0

2.2.3. По занимаемым должностям работников телевидения (радиовещания), утвержденных Приказом N 341н ":

ПКГ "Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня"		
1 квалификационный уровень	- заведующий фонотекой	9 052,0

2.2.4. По занимаемым должностям работников образования (за исключением работников государственных учреждений дополнительного профессионального образования Краснодарского края) на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 216н:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	- секретарь учебной части	8 700,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	- диспетчер образовательного учреждения	9 526,0
ПКГ должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	- концертмейстер - педагог-организатор	14 065,0
3 квалификационный уровень	- методист - педагог-психолог - советник директора по воспитанию и	14 195,0

	взаимодействию с детскими общественными объединениями	
4 квалификационный уровень	- преподаватель	13 775,0
	- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности - руководитель физического воспитания	14 326,0
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	- заведующий отделением - заведующий сектором - заведующий сектором дополнительного образования детей и взрослых	13 902,0

2.2.5. По должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 526:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала		
3 квалификационный уровень	- медицинская сестра	10 290,0

2.2.6. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 121н и Приказом N 570:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	- настройщик пианино и роялей 8 разряд - реставратор смычковых и щипковых инструментов 8 разряд	10 391,0
2 квалификационный уровень	- реставратор духовых инструментов 7 разряд	11 024,0
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		

	- библиотекарь	15 060,0
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» Иные должности (не включенные в профессиональные квалификационные группы)		
	- заведующий библиотекой	17 169,0

Начальник отдела
организационно-правовой
и кадровой работы



К.В. Лелюх

Экономист



Н.А. Тихоненко

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова"

П Р И К А З

« 31 » октября 2024 год

№ 885-17

г. Краснодар

**О внесении изменений в Положение об оплате труда
работников государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
«Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова»**

Во исполнение постановления губернатора Краснодарского края от 19 августа 2024 г. N 519 «О ежемесячном денежном вознаграждении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Краснодарского края» п р и к а з ы в а ю:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края "Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова», утвержденного приказом от 10 января 2024 года № 5 – П соответствии с приложением.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания

И.о. директора



А.Г. Емельяненко

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета Краснодарского
музыкального колледжа

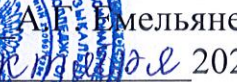

И.С. Воскресенская
«31» октября 2024 г.



Утверждаю:

И.о. директора Краснодарского
музыкального колледжа




А.Е. Емельяненко
«31» октября 2024 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова»

Во исполнение постановления губернатора Краснодарского края от 19 августа 2024 г. N 519 "О ежемесячном денежном вознаграждении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Краснодарского края" дополнить Раздел 3. «Основные условия оплаты труда работников учреждений» Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова», утвержденного приказом от 10 января 2024 года № 5 – П пунктом 3.6 в следующего содержания:

«3.6 Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями поступающего из бюджета Краснодарского края составляет 5 000,0 рублей в месяц.

Педагогический работник, выполняющий функции советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, утверждается приказом директора колледжа».

Начальник отдела
организационно-правовой
и кадровой работы



К.В. Лелюх

Экономист



Н.А. Тихоненко

**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова"**

П Р И К А З

«10» января 2024 год

№ 5-П

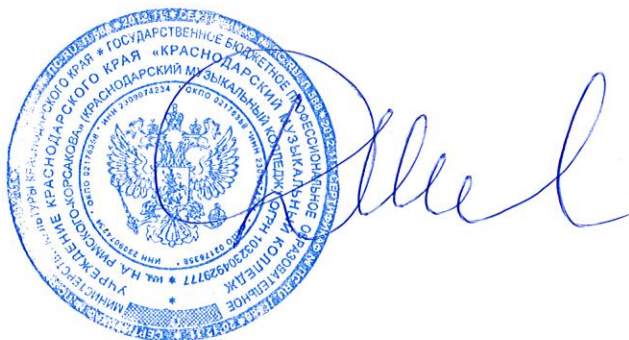
г. Краснодар

**Об утверждении
Положения об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Краснодарского края
"Краснодарский музыкальный колледж
им. Н.А. Римского-Корсакова"**

Во исполнение постановления Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 г. N 1135 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края" **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края "Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова"
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
3. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания

Директор



П.В.Демидова

Согласовано:

И.о. председателя профсоюзного
комитета Краснодарского
Музыкального колледжа



А.Г.Давыдова
2024 г.

Утверждаю:

Директор Краснодарского
Музыкального колледжа


Г.В.Демидова
«10» 01 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Краснодарского края
«Краснодарский музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н. А. Римского-Корсакова» (далее - колледж) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда, а так же в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 9 октября 1992 г. N 3612-1 "Основы законодательства Российской Федерации о культуре";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее - Постановление N 37);
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
 - от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее - Приказ N 526);

- от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее - Приказ N 570);

- от 14 марта 2008 г. N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (далее - Приказ N 121н);

- от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - Приказ N 216н);

- от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (далее - Приказ N 217н);

- от 18 июля 2008 г. N 341н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)";

- от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее - Приказ N 247н);

- от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (далее - Приказ N 248н);

- от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - Приказ N 761н);

- от 30 марта 2011 г. N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- приказами Министерства образования и науки Российской Федерации:

- от 22 декабря 2014 г. N 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"(далее - Приказ N 1601);

- от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее - Приказ N 536);

- Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. N 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее - Закон N 1572-КЗ);

- Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 г. N 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее - Закон N 2770-КЗ);

- Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 года N 325-КЗ "О культуре";

- постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. N 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых

систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее - Общие требования);

Постановление Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 г. № 1135 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края";

- Коллективным договором колледжа;

- Уставом колледжа;

1.2. Положение разработано с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.3. Настоящее Положение – локальный нормативный акт колледжа, устанавливающий систему оплаты труда, с учетом специфики деятельности колледжа.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в колледже трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее по тексту – Работники).

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству.

1.6. Условия оплаты труда, определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.7. Работодатель в целях повышения социальной защищённости работников имеет право:

- премировать работников;

- оказывать работникам материальную помощь.

1.8. Решение о введении выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.9. Положение включает:

- размеры базовых должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);

- размеры базовых должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности;

- минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего

характера;

- критерии установления стимулирующих выплат работникам колледжа;
- условия оплаты труда директора колледжа и его заместителей.

1.10. Выплата заработной платы работникам производится каждые полмесяца. День выплаты заработной платы за первую половину месяца осуществляется 21-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 6-го числа следующего за отчетным месяцем, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем – накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений.

2.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.2.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных Приказом N 248н:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	<u>1 квалификационный разряд</u> - дворник - курьер 1 разряда - сторож (вахте) 1 разряда - уборщик служебных помещений	8 121,0
	<u>2 квалификационный разряд</u>	8 365,0

	<u>3 квалификационный разряд</u> - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда - слесарь-сантехник 3 разряд	8 616,0
1	2	3
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	<u>4 квалификационный разряд</u> - оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин 4 разряда - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряд	8 875,0

2.2.2. По общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 247н:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ "Общепрофессиональные профессии служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	- архивариус	8 365,0
ПКГ "Общепрофессиональные профессии служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	- лаборант - секретарь руководителя	8 616,0
2 квалификационный уровень	- заведующий складом - старший лаборант	8 703,0
3 квалификационный уровень	- начальник хозяйственного отдела - техник I категории - администратор (вычислительной сети)	8 961,0
ПКГ "Общепрофессиональные профессии служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	- инженер по охране окружающей среды (эколог) - специалист гражданской	8 875,0

	обороны - специалист по охране труда - специалист по закупкам - экономист - юрисконсульт	
2 квалификационный уровень		8 964,0
3 квалификационный уровень		9 053,0
4 квалификационный уровень	- ведущий экономист - ведущий специалист по кадрам	9 142,0
ПКГ "Общепрофессиональные профессии служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	- начальник отдела (организационно-правовой и кадровой работы) - заведующий сектором (сектора по закупкам)	9 230,0
2 квалификационный уровень	- главный инженер	9 507,0

2.2.3. По занимаемым должностям работников телевидения (радиовещания), утвержденных Приказом N 341н ":

ПКГ "Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня"		
1 квалификационный уровень	- заведующий фонотекой	8 703,0

2.2.4. По занимаемым должностям работников образования (за исключением работников государственных учреждений дополнительного профессионального образования Краснодарского края) на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 216н:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	- секретарь учебной части	8 365,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	- диспетчер образовательного учреждения	9 159,0
ПКГ должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	- концертмейстер - педагог-организатор	13 524,0
3 квалификационный уровень	- методист	13 649,0

	- педагог-психолог - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
4 квалификационный уровень	- преподаватель - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности - руководитель физического воспитания	13 775,0
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	- заведующий отделением - заведующий сектором - заведующий сектором дополнительного образования детей и взрослых	13 367,0

2.2.5. По должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 526:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала		
3 квалификационный уровень	- медицинская сестра	9 895,0

2.2.6. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 121н и Приказом N 570:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	- настройщик пианино и роялей 8 разряд - реставратор смычковых и щипковых инструментов 8 разряд	9 991,0

2 квалификационный уровень	- реставратор духовых инструментов 7 разряд	10 600,0
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	- библиотекарь	14 480,0
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» Иные должности (не включенные в профессиональные квалификационные группы)		
	- заведующий библиотекой	16 508,0

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.2.1 Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный подпунктом 2.2.1 Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.4. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в

зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом N 1601.

2.6. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется в соответствии с Приказом N 536.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) относятся выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации,
- при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- при сверхурочной работе,
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни,
- при работе в ночное время

и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер части оклада за каждый час работы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

одинарную ставку сверх оклада при работе полный день, если, работа в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную ставку сверх оклада, если работа производилась

сверх месячной нормы рабочего времени.

одинарную часть оклада сверх оклада за каждый час работы, если, работа в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы работника. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, учебной нагрузке (преподавательской работе), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

3.5. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, устанавливается педагогическим работникам колледжа.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам колледжа (далее - денежное вознаграждение) за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, составляет 5 000,0 рублей в месяц за выполнение функции классного руководителя в одной группе в колледже.

Денежное вознаграждение педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в двух и более группах, выплачивается в каждой группе, но не более 2 вознаграждений 1 педагогическому работнику.

Выплата денежного вознаграждения за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающего из федерального бюджета в бюджет Краснодарского края, осуществляется дополнительно к стимулирующей выплате за выполнение функции классного руководителя, установленной за счет средств бюджет Краснодарского края.

Список педагогических работников, выполняющих функций классного руководителя, утверждается приказом директора колледжа.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 500%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.1.1.2. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции классного руководителя в одной группе составляет 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более группах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждой группе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в группе (группах), а также в группе-комплекте, который принимается за одну группу, независимо от количества обучающихся в каждой из групп.

В рамках Положения группой-комплексом считается группа обучающихся из двух и более групп, обучение которых ведет одновременно один и тот же преподаватель.

Выплата за специфику работы устанавливается в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, учебной нагрузке (преподавательской работе) работникам, включенным и не включенным в ПКГ работников образования, утвержденных приказом N 216н, пропорционально учебно-преподавательской работе (педагогической работе) за работу в профессиональных образовательных организациях;

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

4.1.2.1. Работникам (кроме общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевых профессий рабочих, а также работников, относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, культуры и социального обслуживания населения) - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы образования в следующих размерах (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.4.2. За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.4.3. Премия может выплачиваться работникам учреждения одновременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

4.1.4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края

5.1. Преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в размере 720 часов в год и определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

5.2. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей образовательных организаций ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Учебная нагрузка распределяется руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения числа обучающихся и количества часов по учебным планам и программам.

5.4. Учебная нагрузка в выходные дни и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется Учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора) – директором.

Педагогическая (преподавательская) и иная работа директора по совместительству может иметь место только с разрешения Учредителя.

5.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

5.8. В случае когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

5.9. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

5.10. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

5.11. Преподавателям, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 5.9, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

6.1. Зарплата преподавателей исчисляется в следующем порядке:

до начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей профессиональной организации определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, установленной в соответствии с Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском;

преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на количество полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам;

преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с Положением.

6.2. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Указанная оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.3. В том случае когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и иные случаи), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В аналогичном порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в профессиональной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем подпункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Порядка.

6.4. В случае когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и иные случаи), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

6.5. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

В том случае если в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

6.6. Тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, которое продолжалось не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 6.1 Положения.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: за специфику работы;
- выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для преподавателей профессиональных образовательных организаций - исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются самостоятельно учреждением.

8. Условия оплаты труда директора колледжа и его заместителей.

8.1. Заработная плата директора колледжа и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад директора учреждения устанавливается министерством в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Краснодарского края, установленном приложением 2 к Положению, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

8.3. Должностные оклады заместителей директора колледжа устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

8.4. Кратность устанавливается приказом министерства с учетом: социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых государственным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления государственным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

8.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей, учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению министерства в отношении директора, его заместителей учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

8.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директора, заместителям директора учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

8.7. Министерство может устанавливать директору учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения им целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных министерством.

В качестве показателя оценки результативности работы директора учреждения по решению министерства может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Губернатора Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера директора учреждения определяются министерством.

8.8. Премирование директора колледжа производится с учетом результатов деятельности колледжа (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы колледжа).

Размеры премирования директора колледжа, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются министерством культуры Краснодарского края.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В связи со спецификой работы работникам по должности «сторож (вахтер) 1 разряда» устанавливаются следующие особенности оплаты труда суммированный учет рабочего времени, отчетным периодом является месяц.

По истечении отчетного периода (месяц), работнику оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за отчетный период в соответствии с положениями ст. 152 ТК РФ.

В случае если работник увольняется до окончания отчетного периода, то норма рабочего времени для такого работника исчисляется с начала отчетного периода до дня увольнения.

Работникам (в том числе директору учреждения, его заместителям) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь оказывается по просьбе работников, с изложением причин и обстоятельств в письменном виде, а так же по

представлению начальника структурного подразделения, в форме заявления по согласованию с директором колледжа.

Материальная помощь, выплачивается в следующих случаях:

- к юбилейным датам (по достижении 50 – летнего возраста и старше) в размере не более 1 должностного оклада (ставки заработной платы);

- в случае смерти, материальная помощь выплачивается в размере не более двух должностных окладов (2 ставок заработной платы):

- близкого родственника (супруг, дети, родители) работника колледжа;
- работника колледжа.

В случае смерти работника колледжа материальная помощь выплачивается одному из родственников.

Решение об оказании материальной помощи директора учреждения и ее конкретных размерах принимает министерство.

9.3. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

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

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

9.4. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не

установлено Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

9.5. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

9.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор и иные должностные лица несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

9.7. В штат учреждения могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

9.8. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.9. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

9.10. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии со структурой учреждения.

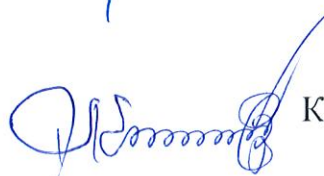
9.11. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Разработано:
ведущий экономист



Н.А. Тихоненко

Согласовано:
начальник отдела
организационно-правовой и кадровой работы



К.В. Лелюх

Приложение №1 к положению
об оплате труда работников государственного
бюджетного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края «Краснодарский
музыкальный колледж им. П. А. Римского-Корсакова»

**Перечень
учреждений и организаций, время работы в которых
засчитывается в стаж работы в сфере образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на шипующих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением: старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
Органы управления образованием и	руководящие, инспекторские, методические должности.

органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
<p>Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.</p>	

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя государственного учреждения
Краснодарского края**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада директора учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора.

4. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора.

5. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного

рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

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

7. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

8. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 7 настоящего Порядка).