

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

П Р И К А З

г.Краснодар

31 декабря 2019 год

№ 760-П

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

В целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, п р и к а з ы в а ю :

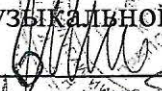

1. Утвердить Положение "Об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова" с 01 января 2020 года.
2. Положение "Об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова" от 23 мая 2016 года признать утратившим силу.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор:

В.В. Пакшин



Касьянова

<p>Согласовано: Председатель профсоюзного комитета Краснодарского музыкального колледжа  Н. П. Моисеев «31» декабря 2019 г.</p>	<p>Утверждаю: Директор Краснодарского музыкального колледжа  В. В. Пакшин «31» декабря 2019 г.</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 или отмена стимулирующих и компенсационных выплат, а также персонального повышающего коэффициента устанавливается работникам по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа.

1.8. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, 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 работникам осуществляется согласно критериев эффективности деятельности, на основании представления руководителя

соответствующего структурного подразделения колледжа.

1.9. Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемым настоящим положением не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников на 01 января 2019 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.

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 01.01.2019)
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	5609,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6356,00

	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (диспетчер образовательного учреждения) базовый оклад - 6356,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 6 % - 381,33 руб,	6737,00
3.	Должности педагогических работников(концертмейстер) Основной(базовый) оклад - 7849,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 8% - 627,93 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб	8592,00
	Должности педагогических работников(педагог-организатор) Основной(базовый) оклад - 7849,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 8% - 627,93 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб	8592,00
4.	Должности руководителей структурных подразделений	8598,00
	Должности руководителей структурных подразделений Заведующий отделом (отделением, сектором) Заведующий отделением, Заведующий сектором педагогической работы Основной(базовый) оклад – 8598,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 5 % - 429,90 руб,	9028,00
5.	Должности педагогических работников (преподаватель) Основной(базовый) оклад – 8472,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 10 % - 847,20 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб	9435,00
6	Должности педагогических работников (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) Основной (базовый) оклад – 7849,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 10 % - 785,00 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб	8749,00
	Должности педагогических работников (руководитель физического воспитания) Основной(базовый) оклад – 7849,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 10 % - 784,91 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб	8749,00
	Должности педагогических работников (Методист, Педагог - психолог) Основной(базовый) оклад – 7849,00 руб Повышающий коэффициент к базовому окладу 9 % - 707,00 руб, Компенсация за книгоиздательскую продукцию-115,00 руб	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 01.01.2019)							
5852,00	6659,00	7566,00	8778,00	9481,00	10087,00 Реставратор клавишных инструментов	10389,00 Реставратор духовых инструментов	10692,00 Водитель, настройщик пианино и роялей, реставратор смычковых и щипковых инструментов

2.7. 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 01.01.2019 г)
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5516,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» заведующий фонотекой,	5609,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» специалист по закупкам	6170,00

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)	8412,00
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» заведующий сектором (руководитель структурного подразделения) главный инженер - базовый должностной оклад 8412,00 руб, минимальный повышающий коэффициент к базовому окладу - 10 %- 842,00 руб	9254,00

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 01.01.2019 г)
1 разряд (дворник, сторож (вахтер), курьер, уборщик служебных помещений)	5422,00
2 разряд (архивариус)	5516,00
3 разряд (секретарь руководителя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь- сантехник, столяр, администратор, лаборант)	5609,00
Начальник хозяйственного отдела Базовый должностной оклад - 5609,00 минимальный повышающий коэффициент- 15 % - 842 руб	6451,00
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливаться 1 внутри должностная категория (старший лаборант, заведующий складом, заведующий канцелярией) Базовый должностной оклад - 5609,00 минимальный повышающий коэффициент- 4 %- 225 руб	5834,00
Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливаться 1 внутри должностная категория (Техник 1 категории Базовый должностной оклад-5609,00 минимальный повышающий коэффициент- 13 % -730 руб	6339,00
4 разряд (электромонтер, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин)	5702,00
5 разряд	5798,00
6 разряд	5981,00

7 разряд (специалист гражданской обороны, специалист по охране труда, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по закупкам, инженер по охране окружающей среды (эколог))	6170,00
(Ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам) базовый оклад-6170,00 руб, повышающий коэффициент к базовому окладу 20% -1234,00 руб	7404,00

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 01.01.2019 год)
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	6456,00
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8778,00
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (библиотекарь)	10087,00
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (заведующий библиотекой)	11497,00

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 врачу здравпункта 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 (01.01.2019 год)	Минимальный повышающий коэффициент 2 квалификационный уровень (врачи-специалисты-15%)	Минимальный должностной оклад (01.01.2019 год)
1	ПКГ «Врачи и провизоры»	10849,00	1627,35	12476,35

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. Зарплата 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).

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 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 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 работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, 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 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
3.	Вторая категория	0,05

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 с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Установление стимулирующих надбавок 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.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлена 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 3000,00 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.

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, 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 устанавливаются педагогическим работникам колледжа к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, согласно Приложению № 7 к Постановлению 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.

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, а также 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, предусмотренные разделом XI Положения.

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

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, привлекаемым 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:

№ 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

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 устанавливаются 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.

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, согласованные с профсоюзным комитетом колледжа, 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 руководитель, в соответствии с критериями премирования работников, 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 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 в пределах имеющихся средств.

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

Максимальным размером премия 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:

- поощрении 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 премия 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 профсоюзным комитетом 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.

ХIV. 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

т 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, остановить 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 ответственных видов работ.

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

Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается директором.
сработано, согласовано:

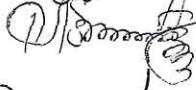
начальник отдела

организационно-правовой работы



Л.Г. Разумникова

заведующий юрисконсульт



К.В. Лелюх

заведующий экономист



Н.И. Касьянова

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в таблице

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый повышающий коэффициент
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы (по состоянию на 01.01.2019) – 5609,00 рублей		
1.1	секретарь	0,00
2. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы (по состоянию на 01.01.2019) – 6356,00 рублей		
2.1	1 квалификационный уровень:	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения,	0,06
1. Должности педагогических работников		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы (по состоянию на 01.01.2019) концертмейстер, педагог – психолог, методист– 7849,00 рублей		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы (по состоянию на 01.01.2019) преподаватель– 8472,00 рублей		
3.1	1 квалификационный уровень:	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: концертмейстер, педагог-организатор,	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: методист, педагог-психолог,	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	0,10
2. Должности руководителей структурных подразделений		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы (по состоянию на 01.01.2019) – 8598,00 рублей		
4.1	1 квалификационный уровень:	0,00

Приложение № 2

Минимальные размеры должностных окладов и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов, служащих.

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепромышленные должности служащих первого уровня		
	Базовый должностной оклад (по состоянию на 01.01.2019) – 5516,00 рублей	
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, кассир	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общепромышленные должности служащих второго уровня		
	Базовый должностной оклад (по состоянию на 01.01.2019) – 5609,00 рублей	
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, лаборант, секретарь руководителя, техник (всех наименований),	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией, заведующий складом, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела, должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается внутридолжностная категория	0,15 0,13

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

30 (тридцать)
цифрами прописью

« »

Директор государственного
профессионального образовательного
центра Краснодарского края "Краснодарский
колледж им. Н.А. Римского-Корсакова"



[Handwritten signature]
В.В. П.



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

П Р И К А З

г.Краснодар

03 февраля 2020 год

№ 73-П

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 24 января 2020 года № 35 "О внесении изменений в постановление 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" ,
п р и к а з ы в а ю :

1. Внести в Положение "Об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский музыкальный колледж им. Н.А. Римского-Корсакова" следующее изменение :

1.1. Подпункт 6.7. пункта 6. изложить в следующей редакции:
"Стимулирующая надбавка за выполнение функции классного руководителя устанавливается работникам учреждения, выполняющим функции классного руководителя. Размер стимулирующей надбавки за выполнение функций классного руководителя-из расчета 4000,00 рублей в месяц за классное руководство на отделении, пропорционально заполняемости. "

2. Приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор.



В.В. Пакшин



Решение
Собрания
02.20

**ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ (ГУБЕРНАТОР)
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.01.2020

№ 35

г. Краснодар

**О внесении изменений 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"**

В соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края", постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" **п о с т а н о в л я ю:**

1. Внести 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" следующие изменения:

1) абзац первый пункта 3 изложить в следующей редакции:

"3. Министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края (Воробьева Е.В.), министерству здравоохранения Краснодарского края (Филиппов Е.Ф.), министерству труда и социального развития Краснодарского края (Гаркуша С.П.), министерству культуры Краснодарского края (Лапина В.Ю.), департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края (Конофьев Д.С.), министерству физической культуры и спорта Краснодарского края (Марков А.С.):";

2) в абзаце втором пункта 3.8¹ раздела 3 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" приложения цифры "3000" заменить цифрами "4000".

2. Департаменту информационной политики Краснодарского края (Пригода В.В.) обеспечить размещение (опубликование) настоящего постановления на официальном сайте администрации Краснодарского края

в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и направление на "Официальный интернет-портал правовой информации" (www.pravo.gov.ru).

3. Постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 г.

Глава администрации (губернатор)
Краснодарского края



В.И. Кондратьев