

Утверждены
приказом государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Кузбасский
художественный колледж»
от 13.02.2024 № 29
дата начала действия с 14.04.2024

Директор колледжа

Т.В. Нохрина

Принято на общем собрании трудового
коллектива ГАПОУ «Кузбасский
художественный колледж»
Протокол от 12.02.2024г. №1

**Положение
об оплате труда работников государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Кузбасский художественный колледж»
(ГАПОУ «КХК»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Кузбасский художественный колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений», и применяется для исчисления заработной платы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Кузбасский художественный колледж» (далее – Учреждение, либо Работодатель)

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников ГАПОУ «КХК» независимо от источника формирования фонда оплаты труда работников Учреждения:

- порядок и условие оплаты труда работников Учреждения;
- виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера;
- виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок и условия оплаты труда группы должностей педагогических работников
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), за квалификационную категорию, ученую степень;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

1.4. При выплате заработной платы работнику Учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса.

1.5. В Учреждении приказом директора утверждается комиссия по установлению должностных окладов, рассмотрению и оценке показателей эффективности деятельности по итогам работы за месяц (стимулирующие выплаты приложение №2), премий, установлению трудового стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам - далее Комиссия.

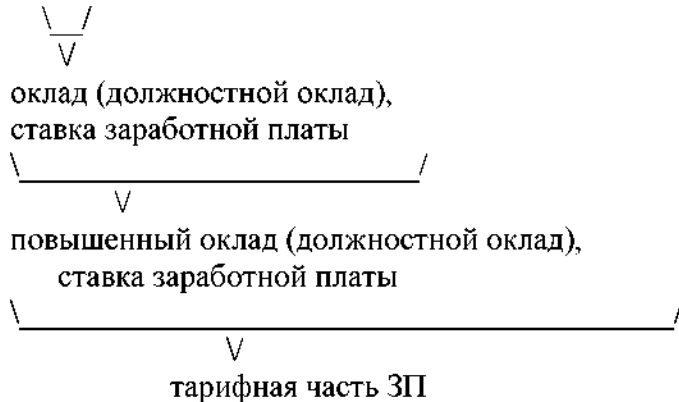
Каждое заседание Комиссии оформляется протоколом, решение утверждается приказом директора.

1.6. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим положением, решаются Учреждением самостоятельно в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, и в соответствии с утвержденными положениями об оплате труда работников других отраслей.

2. Порядок установления размера окладов, (должностных окладов), ставок работникам

2.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, и ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2 + К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ,$$



при этом:

$$Ор = (О \times К1) \times Кс;$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

О - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ), рублей;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику Учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения минимального размера оклада по профессионально-квалификационной группе на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент, за исключением коэффициента К4, к окладу (должностному окладу).

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением коэффициента К4, по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента К4 не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и компенсационных выплат (кроме районного коэффициента).

Персональный повышающий коэффициент К4 может быть установлен на конкретный период (календарный год, учебный год, месяц, квартал и т.д.). Размер персонального повышающего коэффициента всем категориям работников - до 2,0.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно Постановлению от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений», в соответствии с занимаемыми ими должностями руководителей, специалистов, служащих, рабочих».

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ, в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

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

2.8. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.8.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией

повышение окладов согласно Постановлению Правительства Кемеровской области - Кузбасса «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений»

2.8.2. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

3. Порядок и условия оплаты труда группы должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.1. Принадлежность конкретной должности к той или иной профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих, а также размеры их должностных окладов определяются согласно приложениям №№1, 2, 4 Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 марта 2011г. № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

3.2. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

3.2.1. повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику Учреждения: К2 – 0,15;

3.2.2. повышающего коэффициента (К1) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

3.2.3. повышающего коэффициента (К3) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, звание:

- имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,1;

- имеющим почетные звания "Заслуженный", - 0,1;

- имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), - 0,2;

- имеющим почетное звание "Народный", - 0,2;

при наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

3.2.4. персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (К4).

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников осуществляется путем суммирования и (или) умножения на размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.3. Персональный повышающий коэффициент К4 к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

3.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается единолично руководителем Учреждения в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.5. С учетом условий труда Работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

3.6. Работникам выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 11 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда группы должностей педагогических работников.

4.1. Размеры должностных окладов педагогических работников приведены в приложении № 3 к примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 марта 2011г. № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

4.2. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются педагогическим работникам в размерах согласно приложению № 3 к примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 марта 2011г. № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

Размеры коэффициентов учитывают фиксированные надбавки в зависимости от сложности выполняемой работы.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливается педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций культуры и искусств, реализующих программы среднего профессионального образования углубленной подготовки, - 0,15.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук, - 0,1.

4.4.2. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный», - 0,1.

4.4.3. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования РФ» - 0,1;

4.4.4. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень доктора наук, - 0,2.

4.4.5. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетное звание «Народный», - 0,2.

При наличии у работника двух и более почетных званий повышение ставок заработной платы производится по одному максимальному основанию.

4.5. Персональный повышающий коэффициент К4 к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

4.6. С учетом условий труда группе должностей педагогических работников устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

4.7. Группе должностей педагогических работников выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 10 настоящего Положения.

4.8. Педагогическим работникам Учреждения, являющимся молодыми специалистами, по основному месту работы устанавливается являющаяся частью оплаты труда ежемесячная фиксированная выплата стимулирующего характера. Выплата устанавливается в следующем размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет включительно, приступившие к трудовой деятельности в государственных или муниципальных учреждениях культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса, государственных или муниципальных образовательных организациях культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет с даты:

начала трудовой деятельности в государственном или муниципальном учреждении культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса, государственной или муниципальной образовательной организации культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса в год окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации;

окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации - для начавших трудовую деятельность в государственном или муниципальном учреждении культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса, государственной или муниципальной образовательной организации культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса в период обучения в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях;

начала трудовой деятельности в государственном или муниципальном учреждении культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса, государственной или муниципальной образовательной организации культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса после прохождения военной службы по призыву или после прохождения альтернативной гражданской службы, после окончания отпуска по беременности и родам, после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данные обстоятельства препятствовали началу трудовой деятельности в государственном или муниципальном учреждении культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса, государственной или муниципальной образовательной организации культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса в год окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации.

Статус молодого специалиста сохраняется при переходе на работу в другое государственное или муниципальное учреждение культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса, государственную или муниципальную образовательную организацию культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса.

Статус молодого специалиста сохраняется на срок, который в сумме с отработанным временем в предыдущем государственном или муниципальном учреждении культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса, государственной или муниципальной образовательной организации культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса составляет не более трех лет.

В случае вынужденного перерыва в работе молодого специалиста, вызванного прохождением военной службы по призыву или прохождением альтернативной гражданской службы, нахождением в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, статус молодого специалиста продлевается на срок, который в сумме со временем работы в государственном или муниципальном учреждении культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса, государственной или муниципальной образовательной организации культуры и искусства Кемеровской области - Кузбасса до наступления указанных обстоятельств составляет не более трех лет.

Выплата молодым специалистам утверждается приказом директора Учреждения.

4.9. Продолжительность рабочего времени (норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с 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».

4.9.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям Учреждения. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем подпункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем подпункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом государственного профессионального образовательного учреждения «Кемеровский областной художественный колледж», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 № 464.

4.9.2. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

4.9.2.1. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.9.2.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, кабинетами, учебными мастерскими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

4.9.3. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и кабинетов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества обучающихся или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей Учреждения в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же Учреждении директором Учреждения, определяется учредителем, а других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы

(включая заместителей директора), - самим Учреждением. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа директора Учреждения по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству допускается только с разрешения учредителя.

4.9.4. Педагогическим работникам выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю – методистам, руководителю физического воспитания Учреждения.

4.9.5. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 4.8.4., настоящего Положения, в том числе директора Учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.9.6. Норма часов руководителям физического воспитания, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, установлена в объеме 360 часов в год с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем подпункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.9.7. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в том же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем подпункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.10. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей среднего профессионального образования

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с 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».

4.10.1. Объем учебной нагрузки преподавателей Учреждения (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Учреждения.

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

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

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

4.10.2. Преподавателям, находящимся в ежегодном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется гарантированная часть месячной заработной платы, с последующим применением условий ее уменьшения.

4.10.3. Преподавателям Учреждения, 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.

4.10.4. Тарификация преподавателей производится один раз в год. В случае обоснованного изменения нагрузки (увольнения, увеличения (уменьшения) контингента

студентов и учащихся и др.) возможно изменение тарификации со второго семестра учебного года.

4.10.5. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.10.6. За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда преподавателей и иных работников Учреждения

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшимся не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистам учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледж;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на норму часов педагогической работы в месяц.

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 его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.11.2. Директор учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися отдельных специалистов (на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении

| Контингент обучающихся | Размеры коэффициентов | | |
|---|------------------------|-----------------------|--------------------------|
| | Профессор, доктор наук | Доцент, кандидат наук | Лица, не имеющие степени |
| Учащиеся общеобразовательных организаций, студенты профессиональных образовательных организаций, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов | 0,15 | 0,11 | 0,08 |

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций культуры и искусств (приложение № 3 к примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 марта 2011г. № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений») и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих занятия со студентами.

4.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
|---|---|
| Образовательные организации | Преподаватели, руководители физического воспитания, методисты, концертмейстеры, педагоги-организаторы, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением |
| Методические (учебно-методические) учреждения и организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; методисты |
| Общежития учреждений и образовательных организаций, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения | Воспитатели, педагоги-организаторы, преподаватели |

Изменение размеров ставок заработной платы педагогических работников (должностных окладов), осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, производится в случаях:

увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

присуждения ученой степени доктора наук - со дня присуждения высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.13. Оплата труда преподавателей в июле-августе производится с учетом нагрузки, определяемой на начало учебного года, с учетом ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство и иных установленных компенсационных выплат, в период которого предусматриваются летние каникулы, исходя из количества отработанных (рабочих) дней за неполный месяц.

Преподаватели в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов.

5. Порядок и условия оплаты труда профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений.

5.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений Учреждения относится ко второму квалификационному уровню согласно приложению № 4 к примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 марта 2011г. № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

Размеры должностных окладов работников приведены в приложении № 4 к примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 марта 2011г. № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

5.2. На оплату труда группы должностей руководителей структурных подразделений распространяются условия оплаты труда пунктов 4.2. – 4.7. настоящего Положения.

5.3. С учетом условий труда Работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

5.4. Работникам выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 11 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала.

6.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения относится к первому квалификационному уровню согласно приложению № 5 к примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 марта 2011г. № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

Размеры должностных окладов работников приведены в приложении № 5 к примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29 марта 2011г. № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

6.2. На оплату труда группы должностей учебно-вспомогательного персонала Учреждения распространяются условия оплаты труда, указанные в пунктах 4.2. – 4.7. настоящего Положения.

6.3. С учетом условий труда Работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

6.4. Работникам выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 11 настоящего Положения.

7. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп профессий рабочих.

7.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих (приложение № 6 к примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области 29 марта 2011г. № 125) подразделяются на группы первого и второго уровня.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих определяются согласно положению №2 к постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 №551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области – Кузбасса и приложению №7 к примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области 29 марта 2011г. № 125, на квалификационные группы первого и второго уровней.

7.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ согласно приложениям №6 и №7 Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области 29 марта 2011г. № 125.

7.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен

рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности и мастерства, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Оплата труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается руководителем Учреждения строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

7.4. С учетом условий труда Работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

7.5. Работникам выплачиваются стимулирующие и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 11 настоящего Положения.

8. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера.

8.1. Размеры должностных окладов руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается на год и определяется соотношением:

$DO_{рук.} = (\sum DO_{осн. перс.} + \sum \text{Выплаты стим. осн. перс.}) / \text{Кол-во осн. перс.} \times n$, где:

$DO_{рук.}$ - размер должностного оклада руководителя Учреждения;

$\sum DO_{осн. перс.}$ - сумма должностных окладов, ставок заработной платы работников, относящихся к основному персоналу;

$\sum \text{Выплаты стим. осн. перс.}$ - сумма выплат стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу;

Кол-во осн. перс. - среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения;

n - количество кратности ≤ 2 .

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, установлен приложением № 1 к настоящему Положению, которое является неотъемлемой частью настоящего Положения.

8.2.1. При расчете должностного оклада руководителя Учреждения учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

8.2.2. При расчете должностного оклада руководителя Учреждения суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году делятся на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

8.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала

Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

8.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца 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 основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

8.2.5. Работники основного персонала 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 основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем 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.

8.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (подпункт 8.2.5 настоящего раздела).

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и премиальные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются учредителем.

8.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат руководителю Учреждения ежегодно устанавливаются учредителем и закрепляются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителю Учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности работы Учреждения.

Решения о выполнении условий осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы руководителю Учреждения и их назначении ежемесячно принимаются создаваемой учредителем комиссией по установлению стимулирующих выплат. Решения о назначении руководителю учреждения премиальных выплат по итогам года осуществляется комиссией учредителя по установлению стимулирующих выплат по результатам деятельности учреждения за год с учетом выполнения учреждением государственного задания при условии отсутствия у руководителя учреждения дисциплинарных взысканий.

Источниками осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат директору Учреждения являются средства централизованного фонда Учреждения и средства от приносящей доход деятельности.

Централизованный фонд Учреждения не может составлять более 3 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Размер централизованного фонда Учреждения определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{у} \times 3 \text{ процента}$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд Учреждения;

ФОТ_у - фонд оплаты труда Учреждения;

3 процента - централизованный фонд Учреждения.

Распределение централизованного фонда осуществляется в соответствии с Примерным положением о распределении централизованного фонда государственных учреждений культуры, кино, искусства и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, являющимся приложением № 10 к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденное постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области 29 марта 2011г. № 125.

Экономия централизованного фонда Учреждения остается в распоряжении Учреждения и используется на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

8.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения выплачиваются компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9 - 10 настоящего Положения.

Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения не может превышать одного оклада.

Помимо стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, премиальные выплаты к знаменательным датам в размере не более одного оклада каждая.

8.5. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

9. Условия оплаты труда натурщиков

9.1. Ставки почасовой оплаты труда натурщиков (демонстраторов поз), участвующих в проведении учебных занятий, определяются исходя из размера оклада по профессиональной квалификационной группе профессий рабочих первого уровня и коэффициента ставок почасовой оплаты труда натурщиков по следующей формуле:

$Чс = Ор * Кн$, где:

Чс – часовая ставка оплаты труда натурщиков (демонстраторов поз), рублей;

Ор – оклад (должностной оклад), рублей;

Кн – коэффициенты ставок почасовой оплаты труда натурщиков в зависимости от позирования (в одежде используется коэффициент 0,03, при позировании в обнаженном виде – коэффициент 0,04).

9.2. С учетом условий труда натурщикам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 10 настоящего Положения.

9.3. Натурщикам могут быть установлены компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделами 10 и 11 настоящего Положения.

10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их исполнением, в том числе работникам, имеющим квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник», за выполнение работ, связанных с методической или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

10.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры указанной выплаты устанавливаются учреждением по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

10.5. Районный коэффициент к заработной плате работников Учреждения применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат, включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство.

10.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех причитающихся стимулирующих и компенсационных выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех причитающихся стимулирующих и компенсационных выплат, 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;

• выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором (дополнительном соглашении) с учетом содержания и/или объема дополнительной работы;

• **выплата** за наставничество - 30% должностного оклада в месяц.

• с учетом условий труда и выполнения дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанной с образовательным процессом, педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

| Наименование работ | Размер выплат |
|---|------------------------------|
| классное руководство (за каждую группу) | 2300,00 руб. |
| проверка письменных работ преподавателям русского и иностранного языков, математики, литературы | 10% |
| заведование кабинетом (за каждый кабинет) | 2300,00 руб. |
| руководство предметно-цикловыми комиссиями | 2300,00 руб. |
| заведование отделением: - четыре группы - более четырех групп | 3850,00 руб. 7700,00 руб. |

Доплаты выплачиваются ежемесячно с учетом фактически отработанного в календарном месяце время.

10.7. Дополнительные выплаты педагогическим работникам – ежемесячное денежное вознаграждение» за осуществление классного руководства в размере 5 000 (пять тысяч) рублей 00 коп.

10.8. Установленные работникам компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

– окончания срока их действия;

– окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых определены доплаты;

– отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

– принятия администрацией колледжа решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;

– в связи с изменениями условий труда.

10.9. Экономия компенсационной части фонда оплаты труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

11. Виды, размеры, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера.

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

11.1.1. стимулирующие выплаты по итогам работы:

- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы;

- выплаты за специальные знания, умения и навыки, применяемые в работе;

- выплаты (надбавки) за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

11.1.2. стимулирующие выплаты к праздничным и знаменательным датам (дням):

- премиальные выплаты к юбилейным датам,

- праздничным датам (дням);

- к знаменательным датам, событиям.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, в том числе за счет экономии фонда

оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются всем работникам Учреждения, за исключением директора Учреждения. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору Учреждения ежегодно устанавливаются учредителем и закрепляются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и абсолютном размере.

11.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы устанавливаются работникам за выполнение показателей и критериев результативности и эффективности деятельности работника Учреждения согласно перечню показателей и критериев результативности и эффективности деятельности работника Учреждения, который является приложением № 2 к настоящему Положению и является его неотъемлемой частью.

Стимулирующие выплаты назначаются работникам Комиссией по рассмотрению и оценке показателей эффективности деятельности работников Учреждения.

По результатам работы каждого месяца до 25 числа в комиссию по рассмотрению и оценке показателей эффективности деятельности работников руководителями структурных подразделений направляются оценочные листы оценки выполнения утвержденных показателей и критериев результативности работы на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда труда каждого работника Учреждения. По результатам рассмотрения предоставленных оценочных листов, комиссия принимает решение о назначении стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения и решение оформляет протоколом заседания комиссии.

При не достижении работником установленных показателей и критериев результативности и эффективности деятельности выплата стимулирующего характера не начисляется.

На основании протокола заседания комиссии издается приказ Учреждения о размере стимулирующих выплат работникам Учреждения.

11.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам Учреждения производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в Учреждении, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

| Руководители и специалисты | |
|-----------------------------------|--|
| При стаже работы | Размер надбавки (в процентах к месячному должностному окладу) |
| От 1 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 30 |
| От 15 лет и выше | 40 |

11.3.1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных организациях культуры и искусств, в аппаратах органов государственной власти и управления;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

время обучения работников учреждений культуры, искусства, кино, образовательных организаций культуры и искусств в образовательных организациях дополнительного образования, если они работали в этих учреждениях (организациях) до поступления на учебу;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, образовательными организациями культуры и искусств.

11.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

при временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

назначение надбавки производится на основании приказа директора Учреждения, изданного в соответствии с протоколом комиссии по установлению трудового стажа;

при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

11.3.3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

состав комиссии утверждается руководителем Учреждения. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

11.3.4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

ответственность за своевременный пересмотр у работников Учреждения, возлагается на кадровую службу Учреждения;

индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

11.4. В целях повышения эффективности деятельности работников, за выполненную работу в Учреждении, при условии наличия экономии фонда оплаты труда, может быть выплачена разовая премия.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются за определенный период (по итогам работы за месяц, квартал, год), либо при завершении определенного проекта,

мероприятия, проведенного в колледже. Размер премиальной выплаты по итогам работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, либо в абсолютном размере и максимальным размером не ограничен. Выплата производится с учетом трудового вклада работника, в проведение определенного мероприятия. Основанием для премирования работника является достижение им качества выполненных трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, при отсутствии обоснованных жалоб, при отсутствии дисциплинарных взысканий в месяце, за который устанавливается премия.

11.4.1. Разовые премиальные выплаты по итогам работы могут быть установлены комиссией на основании служебных записок руководителей структурных подразделений:

| Наименование премиальной выплаты | Размер выплаты в рублях |
|---|---|
| За выполнение ремонтных работ, не входящих в должностные обязанности: (с учетом объёма и сложности выполненной работы) | до 35000 |
| За участие, подготовку, организацию, проведение: выставок, мастер-классов, олимпиад, индивидуальных консультаций, курсов повышения квалификаций, открытых уроков, семинаров, конференций, мероприятий, направленных на повышение имиджа колледжа, праздничных мероприятий и т.д.: - внутриколледжные - городские - региональные - межрегиональные | до 7000 до 8000 до 9000 до 10000 |
| За подготовку, организацию и проведение курсов повышения квалификации, индивидуальных консультаций, олимпиад (с учетом количества участников и степени участия в проведении и подготовке курсов) | до 5000 |
| За выполнение срочных и объемных работ (установка новых компьютеров и программного обеспечения на них; подготовка к аккредитации; разработка и пересмотр локальных актов; внедрение новых программ; создание и ведение информационных баз, обработка данных, подготовка аналитических обзоров, и другие) | до 10000 |
| По итогам работы за учебный год: - выполнение учебного плана и осуществление учебного процесса (педагогическим работникам, методистам, заместителю директора по учебно-методической работе, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, руководителю профессиональной практикой). (Оценка осуществляется: по итогам сохранения контингента и успеваемости обучающихся; качественной подготовке обучающихся по итогам просмотров). | до 10000 |
| По результатам защиты дипломных работ: Защита на «хорошо» и «отлично» - от 1 до 4 студентов - свыше 4 студентов | 2500,00 5000,00 |
| По итогам работы за: -месяц, -квартал, -год (с учетом вклада сотрудника в результаты работы Учреждения и его развитие) | до 10000 до 15000 до 70000 |
| По итогам проведенных работ с целью подготовки Учреждения к новому учебному году (все категории работников) (с учетом объёма и сложности выполненной работы) | до 25000 |

| | |
|---|----------|
| За подготовку стипендиатов (победителей конкурсов) юные дарования Кузбасса и России (с учетом количества участников и степени участия в проведении и подготовке консультаций) | до 10000 |
| За работу по программе «Пушкинская карта» | до 3000 |
| За работы по благоустройству территории | до 5000 |
| За срочную и качественную подготовку внеочередных информационных материалов и отчетов в сторонние контролирующие организации, учредителю, социальным партнерам, в правоохранительные органы | до 10000 |
| За участие в приемной комиссии (с учетом степени участия) | до 10000 |
| За работу в государственной итоговой аттестационной комиссии (с учетом степени участия в комиссии) | до 10000 |
| За работу по разработке и актуализации документов по делам гражданской оборон | до 5000 |
| За разработку, актуализацию документов и проведение мероприятий по вопросам выдачи СИЗ документов | до 5000 |

11.5. Разовые премиальные выплаты к праздничным и знаменательным датам (дням) могут быть установлены:

| Наименование премиальной выплаты | Размер выплаты в рублях |
|---|-------------------------|
| в связи с юбилейными датами работников - 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 и т.д. лет | до 10000,00 |
| в связи с награждением почетными грамотами, благодарственными письмами, дипломами и т.д., в том числе иными организациями и учреждениями: за участие в мероприятиях направленных на повышение имиджа Учреждения; за успехи в работе; к юбилейным датам (учреждения, работы в учреждении) | от 1000,00 |
| к профессиональным праздникам (с учетом стажа работы в Учреждении и профессиональной направленности), таким как: <ul style="list-style-type: none"> • День работника культуры (25 марта); • День знаний (1 сентября); • Всемирный день учителя (5 октября). - к общероссийским праздникам, таким как: <ul style="list-style-type: none"> • День защитника отечества; • Международный женский день; • Новый год. | от 1000,00 |

11.6. работнику, проработавшему непрерывно в колледже 15 и более лет, уволившись в связи с выходом на пенсию (в том числе – на пенсию по инвалидности) единовременно выплачивается 100% должностного оклада.

11.7. Работникам Учреждения, при условии наличия неиспользованных средств централизованного фонда учреждений, а также экономии фонда оплаты труда, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака работника до 5000 руб.;
- в связи с тяжелой болезнью работника (при приобретении дорогостоящих лекарственных средств, проведение операций и т.д.) в размере до 20000 руб, не чаще одного раза в год;
- в случае смерти супруга(и) и/или ближайших родственников работника (близкими родственниками являются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры), либо усыновителей или усыновлённых - в размере до 10000 руб.;
- в связи с экстремальными ситуациями у работника, повлекшими большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия) в размере до 5000 руб.;
- при рождении ребенка у работника в размере до 5000 руб.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов (свидетельств о смерти, рождении, брака; выписок из медицинской карты; документов, подтверждающих ущерб при пожаре, аварии иных бедствиях и т.д.).

11.8. Работодатель предоставляет Работнику и оплачивает из расчета средней заработной платы:

- три дня, в случае смерти супруга(и) и/или близкого родственника (близкими родственниками являются родители, дети);
- один день, в связи с регистрацией брака самого Работника, либо детей (падчерицы, пасынка, приемного ребенка).

12. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

12.1. По решению руководителя Учреждения, 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.

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

12.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

13. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения из средств от оказания платных услуг.

13.1. Фонд оплаты труда за организацию платных услуг формируется из средств, поступивших на счет Учреждения от потребителей платных услуг.

13.2. Оплата работы преподавателей в группах с обучающимися на платной основе производится из расчета часовой тарифной ставки с учетом всех выплат, предусмотренных системой оплаты из средств от оказания платных услуг (часы установлены тарификацией).

13.3. Преподавателям по профильным учебным дисциплинам устанавливается доплата из доходов от оказания платных услуг за превышения нормативной наполняемости группы и индивидуальной работы с обучающимися.

13.4. Также, из средств, поступивших от оказания платных услуг, могут производиться выплаты работникам, за работу, связанную с оказанием прочих услуг на платной основе (проведение конкурсов, олимпиад, пробных экзаменов, мастер классов, экспертных заключений, за рецензирование работ, курсов повышения квалификации и т.д.).

13.5. Доплата работникам, непосредственно задействованным в оказании платных услуг, производится в зависимости от личного трудового вклада в процесс оказания платных услуг.

13.6. Выплаты могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и абсолютном размере.

13.7. Выплаты работникам за оказание платных услуг осуществляются за счет сумм, полученных от оказания платных услуг, поступивших в отчетном периоде от указанного вида деятельности на основании приказа Учреждения.

14. Материальная помощь в отдельных случаях.

14.1. Учреждение, при условии наличия средств от приносящей доход деятельности, может оказать разовую материальную помощь (не чаще одного раза в год) бывшим работникам, в случае дорогостоящего лечения (жизненно необходимое оперативное вмешательство, лечение онкологических заболеваний), при наличии подтверждающих

документов и заявления бывшего работника, либо родственника первой линии (супруг(а), дети) – в размере до 20000,00 рублей.

14.2. Учреждение, при условии наличия средств от приносящей доход деятельности, может оказать разовую материальную помощь родственникам первой линии (супругам, детям) в случае смерти бывшего работника в размере – до 10000,00 рублей. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления супруг(и,а) или детей (подтверждающий документ – свидетельство о рождении, о заключении брака) и свидетельства о смерти.

14.3. Материальная помощь, указанная в пунктах 15.1 и 15.2 оказывается бывшим работникам пенсионного возраста, имеющим непрерывный стаж в Учреждении не менее 20 лет и нигде не работавшим после увольнения из колледжа.

15. Заключительные положения.

15.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

15.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, а также доходы, поступающие от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

15.3. Заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

15.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами и законами Кемеровской области.

15.5. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов, служащих учреждений и профессиям рабочих учреждений, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы настоящего Положения, устанавливаются путем внесения дополнений в настоящее Положение.

15.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий тарифицируются так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

15.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а именно:

- 28-го числа расчетного месяца выплачивается за первую половину месяца;

- 13-го числа месяца, следующего за расчетным, за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

15.8. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику,

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний,
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок направляется (выдается) работникам в день выплаты окончательного расчета по заработной плате за прошедший месяц.

Работники получают расчетные листки в электронном виде по электронной почте, адрес которой указывают в заявлении. В случае отказа от получения в электронном виде, работник получает расчетный листок в бухгалтерии под подпись.

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

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
государственного профессионального образовательного учреждения
«Кемеровский областной художественный колледж»

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу

Методист
Старший методист
Преподаватель

**Перечень
показателей и критерии оценки эффективности
деятельности работников ГАПОУ «КХК»**

преподаватель

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Проявление личной инициативы при участии в организации мероприятий различного уровня, повышающих имидж колледжа | 30% | Ежемесячно |
| | Ежемесячное использование интерактивных форм в образовательном процессе, в организационной и методической работе и цифровых технологий. (Сферум, сайт, онлайн библиотека и др.) | 15% | Квартально |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Подготовка победителей конкурсов, олимпиад очных | | Ежемесячно |
| | -до 3-х человек | 15% | |
| | -свыше 3-х человек | 20% | |
| | и призеров конкурсов, олимпиад очных | | |
| | -до 3-х человек | 10% | |
| | -свыше 3-х человек | 15% | |
| | Подготовка победителей конкурсов, олимпиад Заочных | | |
| -до 3-х человек | 7% | | |
| -свыше 3-х человек | 10% | | |
| и призеров конкурсов, олимпиад очных | | | |
| -до 3-х человек | 5% | | |
| -свыше 3-х человек | 7% | | |
| Разработка и обновление рабочей программы (ФОСы, учебно-методические разработки) | 20% | Полугодие | |
| Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 40% | Ежемесячно | |
| Проведение мастер-классов, за каждый | 10% | Ежемесячно | |
| Качество выполняемой работы | Ведение учебной документации без замечаний | 10% | По итогам за семестр |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательного процесса | 5% | Полугодие |
| | ВСЕГО: | 219% | |

Бухгалтер, бухгалтер II категории, ведущий бухгалтер

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий коэффициент исполнительской дисциплины | 75% | Ежемесячно |
| | Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям | 100% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Оптимизация бухгалтерского учета | 25% | Ежемесячно |
| | Степень участия в работе | 20% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 45% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие замечаний со стороны внутреннего и внешнего контроля | 15% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных письменных жалоб, замечаний, нарушений исполнительской дисциплины | 30% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 310% | |

водитель

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций. | 100% | Ежемесячно |
| | Участие в общественных мероприятиях учреждения. | 30% | Ежемесячно |
| | Отсутствие дорожно-транспортных происшествий | 100% | Ежемесячно |
| | Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушений правил дорожного движения | 50% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Выполнение мелкого ремонта | 30% | Ежемесячно |
| | Служебные поездки в другие города | 30% | Ежемесячно |
| | Поездки в сложных погодных условиях | 25% | Ежемесячно |
| | Выполнение срочных и непредвиденных работ (выполнение грузо-погрузочных работ и др.) | 15% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 25% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Ответственность и аккуратность вождения автомобиля, забота о безопасности пассажиров и груза | 70% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся и посетителей учреждения | 20% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 495% | |

гардеробщик

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 100% | Ежемесячно |
| | Проведение генеральных уборок помещения | 40% | Ежемесячно |
| | Участие в благоустройстве территории колледжа | 30% | Ежемесячно |
| | Участие в общественных мероприятиях учреждения | 30% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Высокий уровень качества обслуживания участников образовательного процесса | 100% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 100% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к посетителям, обучающимся | 50% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся учреждения | 50% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 500% | |

главный бухгалтер

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий коэффициент исполнительской дисциплины | 20% | Ежемесячно |
| | Рациональная организация учета и отчетности | 5% | Ежемесячно |
| | Степень творческого участия в работе | 10% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям | 30% | Ежемесячно |
| | Экспертиза действующего законодательства в целях изменения локальных актов в сфере бухгалтерского учета | 5% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 20% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие замечаний со стороны внутреннего и внешнего контроля | 5% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных письменных жалоб, замечаний, нарушений | 5% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 100% | |

дворник

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины. | 200% | Ежемесячно |
| | Участие в общественных мероприятиях учреждения. | 50% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций. | 70% | Ежемесячно |
| | Обеспечение работы по содержанию чистоты и порядка территории. | 130% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 220% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения. | 50% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 720% | |

заведующий библиотекой, библиотекарь I категории

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокая читательская активность обучающихся (не менее 80% обучающихся систематически пользуются услугами библиотеки) | 5% | Ежемесячно |
| | Оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых мероприятий, выставок и конкурсов | 50% | Ежемесячно |
| | Оформительская работа | 20% | Ежемесячно |
| | Проявление личной инициативы при участии в организации мероприятий различного уровня, повышающих имидж колледжа | 25% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Увеличение участников мероприятий с использованием активных форм массовой работы (викторин, литературных игр, дискуссий) | 10% | Ежемесячно |
| | Пропаганда чтения как формы культурного досуга, участие в оформлении тематических выставок. | 40% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 25% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны студентов и педагогических работников на качество библиотечного обслуживания | 30% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 205% | |

заведующий керамической мастерской

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 30% | Ежемесячно |
| | Экономное потребление энергоресурсов | 10% | Ежемесячно |
| | Рациональное расходование материалов | 20% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Разработка и внедрение новых технологий, механизмов в организацию работы по обжигу керамических изделий | 20% | Ежемесячно |
| | Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы печей | 50% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 20% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Эффективная организация работы (отсутствие простоя печи) | 20% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей), обучающихся учреждения | 15% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 185% | |

заведующий научным и выставочным сектором

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 15% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Организация выставок с привлечением художников из других регионов или бывших выпускников колледжа | 20% | Ежемесячно |
| | Привлечение внебюджетных средств для организации выставочной деятельности колледжа | 10% | Ежемесячно |
| | Участие в общественных мероприятиях колледжа | 30% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 25% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников колледжа, студентов и их родителей | 25% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 125% | |

заведующий профессиональной практикой

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 30% | Ежемесячно |
| | Введение новых форм, технологий и механизмов в организацию работы по профессиональной практике в колледже | 15% | Ежемесячно |
| | Привлечение внебюджетных средств для поездки студентов колледжа на пленэр | 5% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Участие в общественных мероприятиях колледжа | 65% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 20% | Ежемесячно |
| | Организация профориентационной работы с учащимися ДШИ, ДХШ Кемеровской области | 30% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников колледжа, студентов и их родителей | 20% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 185% | |

Заведующий отделом информации и технического сопровождения

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к докладу | Квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 30% | Ежемесячно |
| | Проявление личной инициативы при участии в организации мероприятий различного уровня, повышающих имидж колледжа | 20% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Степень участия в подготовке и проведении мероприятий и акций информационно-рекламного характера | 20% | Ежемесячно |
| | Эффективная динамика посещений сайта, регулярное обновление, поддержание в актуальном состоянии | 10% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 20% | Ежемесячно |
| | Распечатка дипломов, благодарственных писем и иных документов: - до 50 шт. - от 51 | 20% 30% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения | 10% | Ежемесячно |
| | Отсутствие предписаний по исполнению законодательства в области защиты персональных данных, использования лицензионного ПО и др. | 10% | Ежемесячно |
| | Работа со СМИ | 10% | Ежемесячно |
| | Подготовка пресс-релизов и других информационных материалов | 5% | Ежемесячно |

| | | | |
|---------------|---|-------------|------------|
| | подготовка заданий для социологических исследований и составление итоговых отчетов по результатам проведения мероприятий информационно-рекламного характера | 15% | Ежемесячно |
| ВСЕГО: | | 200% | |

заведующий подразделением натурщиков

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие достижения в труде | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 30% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность | Обеспечение учебного процесса натурщиками | 30% | Ежемесячно |
| | Участие в общественных мероприятиях колледжа | 30% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 30% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников колледжа и обучающихся | 30% | Ежемесячно |
| ВСЕГО: | | 150% | |

заместитель главного бухгалтера

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий коэффициент исполнительской дисциплины | 15% | ежемесячно |
| | Новизна и эффективность предложенных решений | 25% | ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям | 15% | ежемесячно |
| | Степень творческого участия в работе | 30% | ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 100% | ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие замечаний со стороны внутреннего и внешнего контроля | 20% | ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных письменных жалоб, замечаний, нарушений | 10% | ежемесячно |
| ВСЕГО: | | 215% | |

заместитель директора по административно-хозяйственной части и безопасности жизнедеятельности

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 10% | Ежемесячно |
| | Высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины | 10% | Ежемесячно |
| | Совершенствование материально-технической базы | 15% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Рациональное расходование материалов | 10% | Ежемесячно |
| | Выпуск транспортных средств на линию | 10% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 25% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения | 10% | Ежемесячно |
| | Отсутствие фактов травматизма, аварийных ситуаций | 5% | Ежемесячно |
| | Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов | 5% | Ежемесячно |
| ВСЕГО: | | 100% | |

заместитель директора по воспитательной работе

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|------------------------------------|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 5% | Ежемесячно |
| | Организация и проведение социально-значимых мероприятий городского, областного, межрегионального уровня | 10% | Ежемесячно |
| | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | 15% | Ежемесячно |
| | Организация участия студентов выставочно-творческой деятельности | 15% | Ежемесячно |
| | Привлечение внебюджетных средств | 5% | Ежемесячно |
| | Участие в общественных мероприятиях учреждения | 25% | Ежемесячно |
| | Использование инновационных технологий для продвижения информации на различных ресурсах | 10% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 10% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся учреждения | 5% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 100% | |

заместитель директора по учебно-методической работе

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 5% | Ежемесячно |
| | Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и авторских программ в образовании | 15% | Ежемесячно |
| | Организация участия преподавателей в выставочно-творческой деятельности | 5% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений и итоговой аттестации | 10% | Ежемесячно |
| | Привлечение внебюджетных средств | 10% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 40% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся учреждения | 15% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 100% | |

Инженер, инженер II категории

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Точность и своевременность выполнения порученной работы | 50% | Ежемесячно |
| | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 15% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Разработка и внедрение новых технологий на основе изучения новейших достижений науки и техники | 70% | по факту разработки и реализации |
| | Участие в формировании и реализации планов/программ развития и ремонтных работ, контроль их выполнения, приёмке результатов работ, выполненных сторонними организациями | 30% | Ежемесячно |
| | Принятие мер по сокращению сроков выполнения и стоимости работ | 25% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 30% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения | 50% | Ежемесячно |
| | Отсутствие фактов травматизма, аварийных ситуаций | 50% | Ежемесячно |

| | | | |
|---------------|---|-------------|------------|
| | Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов | 5% | Ежемесячно |
| Итого: | | 325% | |

кастелянша

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к д/окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|---|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 150% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Рациональное использование товарно-материальных ценностей (без порчи, хищений и потерь) | 30% | Ежемесячно |
| | Оперативное оформление необходимой документации, предоставление в срок или по требованию их руководству | 100% | Ежемесячно |
| | Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций | 50% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 20% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения | 30% | Ежемесячно |
| Итого: | | 380% | |

кладовщик

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к д/окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|---|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 150% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Рациональное использование товарно-материальных ценностей (без порчи, хищений и потерь) | 80% | Ежемесячно |
| | Оперативное оформление необходимой документации, предоставление в срок или по требованию их руководству и в бухгалтерию | 50% | Ежемесячно |
| | Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций | 50% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 50% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения | 20% | Ежемесячно |
| Итого: | | 400% | |

комендант

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 200% | Ежемесячно |
| | Участие в общественных мероприятиях учреждения | 50% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Экономное потребление энергоресурсов | 30% | Ежемесячно |
| | Рациональное расходование материалов | 60% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 82% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения | 15% | Ежемесячно |
| Итого: | | 437% | |

контролер технического состояния автотранспортных средств

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к д/окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|---|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 200% | Ежемесячно |
| | Участие в общественных мероприятиях | 30% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Выполнение мелкого ремонта | 50% | Ежемесячно |
| | Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по причине исправного состояния автотранспортных средств | 15% | Ежемесячно |
| | Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций | 50% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 30% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения | 25% | Ежемесячно |
| Итого: | | 400% | |

лаборант

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к д/окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|---|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 100% | Ежемесячно |
| | Личное участие в увеличении и расширении материальной базы обслуживаемого кабинета | 55% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Рациональный расход материалов | 30% | Ежемесячно |
| | Участие в подготовке обучающихся, педагогов к проведению конференции, выставок, мастер-классов и др. | 60% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 55% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей), обучающихся учреждения | 30% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 330% | |

менеджер по персоналу

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к д/окладу | Квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|---|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 20% | Ежемесячно |
| | Рациональная организация учета и отчетности | 25% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Эффективность работы с сотрудниками | 65% | Ежемесячно |
| | Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям | 25% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 15% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся и посетителей учреждения | 10% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 160% | |

Методист, старший методист

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|--|-----------------------------------|
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Публикации на сайте, освещение деятельности в СМИ, опыта работы на семинарах, конференциях | 50% | Ежемесячно |
| | Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям | 55% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 15% | Ежемесячно |
| | Участие в общественных мероприятиях колледжа | 5% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения | 25% | Ежемесячно |
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 100% | Ежемесячно |
| | Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и авторских программ в образовании | 20% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 270% | |

начальник отдела кадров

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к д/окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|---|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 20% | Ежемесячно |
| | Рациональная организация учета и отчетности | 25% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Эффективность работы с сотрудниками | 65% | Ежемесячно |
| | Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям | 25% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 15% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся и посетителей учреждения | 10% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 160% | |

натурщик

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к д/окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|---|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 10% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 25% | Ежемесячно |
| | Участие в мероприятиях колледжа | 15% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся и посетителей учреждения | 5% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 55% | |

педагог-организатор

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу учреждения | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|---|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Участие в социально-значимых проектах и мероприятиях различного уровня (вне плана основной работы) | 30% | Ежемесячно |
| | Использование современных образовательных технологий, в т.ч. информационно-коммуникационные технологии (использование компьютерной, мультимедийной техники, использование интерактивной доски и т.д.) | 15% | Ежемесячно |
| | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 25% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Участие в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение | 35% | Ежемесячно |
| | Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (наличие опубликованных статей в педагогических сборниках, журналах, газетах, образовательных сайтах) | 10% | Ежемесячно |
| | Публичное представление собственного педагогического опыта на мероприятиях различного уровня (выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер классов, проведение открытых занятий) | 15% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 20% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников колледжа, студентов и их родителей | 15% | Ежемесячно |
| Итого: | | 165% | |

педагог-психолог

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к докладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе | 20% | Ежемесячно |
| | Разработка новой методической документации (диагностические методики, методические пособия, методические рекомендации) | 25% | Ежемесячно |
| | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 10% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов | 35% | Ежемесячно |
| | Проведение диагностических исследований | 10% | Ежемесячно |
| | Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции) с участниками образовательного процесса (студентами, родителями, педагогическим персоналом и сотрудниками учреждения) | 20% | Ежемесячно |
| | Консультативная работа с педагогическим персоналом | 15% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 20% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников колледжа, студентов и их родителей | 10% | Ежемесячно |
| Итого | | 165% | |

рабочий по обслуживанию здания

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 65% | Ежемесячно |
| | Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций | 50% | Ежемесячно |
| | Проявление личной инициативы при участии в организации мероприятий различного уровня, повышающих имидж колледжа | 30% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Оперативность и качество выполнения заявок на текущий ремонт | 150% | Ежемесячно |
| | Выполнение срочных и непредвиденных работ (устранение аварий, уборка снега, обрезка сухих веток на деревьях на территории учреждения, покос травы, разное выполнение грузо-погрузочных работ и др.) | 110% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования | 40% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения | 15% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 460% | |

руководитель физического воспитания

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к докладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий коэффициент исполнительской дисциплины | 25% | Ежемесячно |
| | Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям | 20% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Участие в спортивных мероприятиях города и области | 35% | Ежемесячно |
| | Эффективность внедрения новых учебных программ по физической подготовке студентов | 35% | Ежемесячно |
| | Внедрение новых эффективных форм и методов физического воспитания студентов | 30% | Ежемесячно |
| | Внеурочное проведение спортивных мероприятий | 25% | Ежемесячно |
| | Высокая посещаемость занятий | 15% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 20% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие замечаний со стороны внутреннего и внешнего контроля | 10% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных письменных жалоб, замечаний, нарушений исполнительской дисциплины | 25% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 240% | |

секретарь, секретарь учебной части

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 85% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Наличие системности ведения документации | 25% | Ежемесячно |
| | Активное участие в общественной жизни колледжа | 10% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 20% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей), обучающихся учреждения | 20% | Ежемесячно |
| | Отсутствие замечаний к ведению делопроизводства, оформлению, номенклатуре дел | 15% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 175% | |

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 25% | Ежемесячно |
| | Организация и проведение социально-значимых мероприятий городского, областного, межрегионального уровня | 20% | Ежемесячно |
| | Консультативная работа всех участников образовательных отношений по вопросам воспитания | 20% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Осуществление организационно-педагогического сопровождения разработки мероприятий по ранней профилактике негативных явлений в среде обучающихся (дивергентных проявлений обучающихся, буллинга) | 30% | Ежемесячно |
| | Разработка, внедрение и сопровождение социально-значимых проектов обучающихся, позволяющих проявлять гражданскую позицию. | 25% | Ежемесячно |
| | | 5% | Ежемесячно |
| | Участие в общественных мероприятиях учреждения. | 15% | Ежемесячно |
| | Использование инновационных технологий для продвижения информации на различных ресурсах | 10% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 10% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся учреждения | 10% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 170% | |

Системный администратор

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к докладу | Квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 160% | ежемесячно |
| | Освоение и внедрение инновационных методов работы | 35% | ежемесячно |
| | Проявление личной инициативы при участии в организации мероприятий различного уровня, повышающих имидж колледжа | 60% | ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Участие учреждения в конкурсах в области информации (областных, всероссийских) | 30% | ежемесячно |
| | Эффективная динамика посещений сайта, регулярное обновление, поддержание в актуальном состоянии | 15% | ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 20% | ежемесячно |
| | Распечатка дипломов, благодарственных писем и иных документов: - до 50 шт. - от 51 до 100 шт. - свыше 101 шт. | 20% 35% 50% | ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения | 25% | ежемесячно |
| | Отсутствие предписаний по исполнению законодательства в области защиты персональных данных, использования лицензионного ПО и др. | 30% | ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 480% | |

слесарь-сантехник

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокая исполнительская дисциплина | 50% | Ежемесячно |
| | Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, механизмов, оборудования | 45% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 100% | Ежемесячно |
| | Выполнение срочных и непредвиденных работ (разовое выполнение грузо-погрузочных работ и др.) | 100% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сетей | 25% | Ежемесячно |
| | Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесаря-сантехника | 35% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения | 40% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 395% | |

специалист по закупкам

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 5% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 20% | Ежемесячно |
| | Эффективное планирование, проведение ремонта в колледже, своевременное осуществление закупок и обеспечение стройматериалами | 10% | Ежемесячно |
| | Оперативность размещения документов в ЕИС | 20% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Высокое качество обеспечения исполнения договоров с поставщиками | 10% | Ежемесячно |
| | Отсутствие замечаний по соблюдению выполнения сроков плановых заданий | 5% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся учреждения | 15% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 85% | |

Специалист по охране труда II категории

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 100% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 50% | Ежемесячно |
| | Выявление потребностей в обучении, планирование обучения работников по вопросам охраны труда | 30% | Ежемесячно |
| | Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда | 30% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Подготовка для представления в органы исполнительной власти, профсоюзного контроля информации и документов, касающихся охраны труда | 30% | Ежемесячно |
| | Подготовка отчетной (статистической) документации по вопросам условий и охраны труда | 10% | Ежемесячно |
| | Разработка и проведение мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда | 50% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 300% | |

столяр

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 125% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Экономное потребление энергоресурсов | 50% | Ежемесячно |
| | Рациональное расходование материалов | 50% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 110% | Ежемесячно |
| | Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок | 100% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников | 30% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 465% | |

технолог, технолог по печам

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 200% | Ежемесячно |
| | Экономное потребление энергоресурсов | 50% | Ежемесячно |
| | Рациональное расходование материалов | 10% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Разработка и внедрение новых технологий, механизмов в организацию работы по обжигу керамических изделий | 65% | Ежемесячно |
| | Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы печей | 50% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 110% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Эффективная организация работы (отсутствие простоя печи) | 70% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 555% | |

уборщик

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 210% | Ежемесячно |
| | Участие в общественных мероприятиях учреждения | 45% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций | 70% | Ежемесячно |
| | Рациональное использование электроэнергии, воды | 30% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся и посетителей учреждения | 40% | Ежемесячно |
| | Соблюдение профессионального этикета, корректности по отношению к сотрудникам и посетителям | 45% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 440% | |

ЭКОНОМИСТ

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|---|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокий коэффициент исполнительской дисциплины | 45% | Ежемесячно |
| | Степень творческого участия в работе | 40% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Эффективная организация учета и отчетности | 50% | Ежемесячно |
| | Важность решаемых вопросов в работе по нескольким направлениям | 50% | Ежемесячно |
| | Оперативность исполнения особо срочных поручений руководителя | 70% | Ежемесячно |
| Качество выполняемой работы | Отсутствие замечаний со стороны внутреннего и внешнего контроля | 50% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных письменных жалоб, замечаний, нарушений | 20% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 325% | |

электромонтер

| Наименование выплаты | Показатели и критерии | Размер стимулирующих выплат, % к должностному окладу | квартальная, годовая, ежемесячная |
|--|--|--|-----------------------------------|
| Интенсивность и высокие результаты | Высокая исполнительская дисциплина | 50% | Ежемесячно |
| | Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, механизмов, оборудования | 30% | Ежемесячно |
| Сложность и напряженность выполняемой работы | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 180% | Ежемесячно |
| | Эффективное использование материалов | 15% | Ежемесячно |
| | Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики электрических сетей | 25% | Ежемесячно |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения | 35% | Ежемесячно |
| | ВСЕГО: | 335% | |