

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
Профсоюзного комитета  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения «Приморский краевой  
колледж искусств»  
И. Г. Редько  
2021 года  
Совместное Учреждения  
Протокол от 26 февраля 2021 г. № 1)



УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения «Приморский краевой  
колледж искусств»  
В. А. Перекрест  
2021 года  
(Приказ директора ГАПОУ «ПККИ»  
от 26 февраля 2021 г. № 28/1-орг)



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**государственного автономного профессионального**  
**образовательного учреждения**  
**«Приморский краевой колледж искусств»**  
**(новая редакция)**

**I. Общие положения.**

1.1 Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Приморский краевой колледж искусств» и филиала государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Приморский краевой колледж искусств» в г. Находке (далее соответственно – Положение, ГАПОУ ПККИ, Колледж, Учреждение, Филиал) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае»;
- Законом Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел

«Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС);

- Постановления Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края»;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11) (далее – Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений)

Приняты на 2021 год новые Единые рекомендации - Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13);

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);

- Приказом департамента образования и науки Приморского края от 01.12.2018г. № 1543-а;

- Приказом министерства культуры и архивного дела Приморского края от 25.01.2021г. № 36 пр-9 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных министерству культуры и архивного дела Приморского края».

1.2 Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Колледже на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Приморского края, Устава Колледжа и требований коллективного договора между администрацией и работниками Колледжа.

1.3 Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, условия установления обязательных, компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также условия, виды и размеры оплаты труда работников Колледжа.

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на все категории работников Колледжа.

1.5 Положение об оплате труда принимается решением Совета колледжа и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

1.6 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Колледжа, определяет порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств бюджета Приморского края и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.7 Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;
- мнения представительного органа работников;
- положений Устава Колледжа;
- положений Коллективного договора;
- настоящего Положения.

1.8 Система оплаты труда включает в себя: порядок и условия оплаты труда, порядок и условия установления выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, особенности оплаты труда отдельных категорий работников, порядок формирования и утверждения штатного расписания Колледжа.

1.9 Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.10 Заработная плата работников Колледжа включает в себя:

- оклад (должностной оклад) по занимаемой должности;
- выплаты в соответствии с повышающими коэффициентами;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.11 Оклад (должностной оклад) по занимаемой должности - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклады (должностные оклады) работников Колледжа устанавливаются директором Колледжа с учетом требований к профессиональной квалификации и мнения представительного органа работников.

1.12 Базовый оклад (базовый должностной оклад) – минимальный оклад (должностной оклад) работника Колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии или должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу (педагог, концертмейстер, инженер, бухгалтер, экономист, методист, рабочий и т.п.), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.13 Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе, а также для конкретного работника.

При установлении размеров заработной платы работника по основной должности, либо по должности, занимаемой по совместительству, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по основной должности, либо по должности, занимаемой по совместительству, могут быть установлены только к окладу (должностному окладу) соответствующему одной тарификационной ставке.

1.14 Размеры повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Колледжа по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Колледжа и находиться в соответствующих разделах единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, или единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемой работниками для

реализации уставных целей Колледжа без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ первоначально должны быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

1.15 Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.16 Профессии рабочих, должности работников, педагогов и концертмейстеров формируются в профессиональные квалификационные группы:

- должности из числа преподавательского состава и концертмейстеров, к которым предъявляются требования о наличии высшего специального образования, должности заместителей директора и руководителей структурных подразделений Колледжа, требующие наличия высшего профессионального образования;

- должности работников, требующие наличия высшего профессионального образования;

- профессии рабочих и должности работников, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

- профессии рабочих и должности работников, которые не требуют наличия профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей работников.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

1.17 При изменении системы оплаты труда заработная плата работников Колледжа (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), ранее выплачиваемой этим работникам на основе тарифной системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.19 Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии со ст.333 ТК РФ и согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников».

1.19 Заработная плата работников Колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.20 Финансирование оплаты труда в Колледже осуществляется из фонда оплаты труда, формируемого на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований, и других поступлений в соответствии с Бюджетным кодексом и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.21 Средства на оплату труда могут направляться Колледжем на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.22 При расчете, с использованием коэффициентов и процентов, отдельных показателей, составляющих заработную плату работника, производится округление этих показателей до рубля в сторону увеличения.

1.23 Размеры окладов работников Колледжа ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период последующих годов.

При увеличении (индексации) окладов работников Колледжа их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников (заработная плата).**

### **2.1 Основные условия оплаты труда.**

2.1.1 Заработная плата работникам Колледжа выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- 22 числа текущего месяца (выплата за первую половину текущего

месяца);

- 7 числа следующего месяца (окончательный расчет за предыдущий месяц).

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.2 При выплате заработной платы работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

2.1.3 Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

2.1.4 Заработная плата работников Колледжа предельными размерами не ограничивается.

2.1.5 Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в кредитных учреждениях в соответствии с условиями трудового договора, заключенного с работником.

2.1.6 Предельная доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Колледжа не может превышать 40 процентов.

2.1.7 Штатное расписание ежегодно утверждается директором Колледжа в соответствии со структурой учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих Колледжа. Изменения в утвержденное штатное расписание вносятся на основании приказа директора об изменении структуры и штатной численности Колледжа.

2.1.8 Оклады (должностные оклады) устанавливаются работникам Колледжа за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанную месячную норму рабочего времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Оклад (должностной оклад) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и (или) утвержденной должностной инструкцией.

2.1.9 Выполнение дополнительной работы работником по другой или такой же профессии в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) в рамках заключенного трудового договора и в рабочее время возможно по нескольким формам:

- совмещение;
- расширение зон обслуживания;

- увеличение объема работы;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Эти выплаты относятся к видам выплат компенсационного характера и согласно ст.149 ТК РФ выполняются в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Согласно ст.151 ТК РФ, за вышеуказанные работы обязательно производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема работы.

2.1.10 Работником может выполняться работа по совместительству как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

2.1.11 Оплата труда работников Колледжа по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации), производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада.

Продолжительность работы по совместительству работников Колледжа не должна превышать:

- для педагогических работников из числа преподавателей среднего профессионального образования - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из расчета 720 часов в год;

- для работников из числа концертмейстерского состава среднего профессионального образования - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из расчета 960 часов в год;

- для работников из числа преподавательского состава дополнительного образования и учителей общеобразовательной школы – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели - 18 часов в неделю;

- для работников из числа концертмейстерского состава дополнительного образования - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели - 24 часов в неделю;

- для прочих работников Колледжа – половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.1.12 Для педагогических работников Колледжа не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового



договора следующие виды работ:

а) рецензирование и экспертиза методических работ, репетиционная, творческая и иная деятельность без занятия штатной должности с разовой оплатой;

б) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

в) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в Колледже и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

г) работа без занятия штатной должности в Колледже и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками обязанностей по заведованию кабинетами и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству практикой студентов и иных обучающихся;

д) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Выполнение этих работ допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.1.13 В случае выбытия по какой-либо причине студента или учащегося из класса преподавателя или концертмейстера, тарификация данного педагогического работника подлежит пересмотру, с даты такого выбытия студента или учащегося.

## **2.2. Определение размера окладов (должностных окладов) работников Колледжа.**

2.2.1 Месячная заработная плата работников, устанавливаемая в Колледже, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, при условии, что указанные работники за этот период полностью отработали норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности).

2.2.2 Колледж, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.2.3 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Колледжа на основе требований к образованию и обучению, опыту практической работы и особым условиям допуска к работе, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) с учетом квалификационных уровней ПКГ.

2.2.4 Размеры должностных окладов по должностям, не

предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами, приравниваются к аналогичным профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

2.2.5 Директор на основании настоящего Положения, самостоятельно, с учетом мнения профсоюзного комитета, устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.2.6 Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) по соответствующим ПКГ может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы, ее важности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.2.7 Доля выплат по окладам в структуре заработной платы работников Колледжа, без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями должна составлять не менее 70 процентов.

2.2.8 Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) могут пересматриваться в сторону увеличения не чаще двух раз в год в пределах имеющихся средств на оплату труда.

### **2.3. Оплата труда (зарплата) педагогических работников.**

2.3.1 Оклады педагогических работников Колледжа устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

К педагогическим работникам Колледжа относятся работники, занимающие или исполняющие обязанности на постоянной основе или условиях совместительства должности:

- преподавателей и концертмейстеров среднего профессионального образования (далее – СПО);
- преподавателей и концертмейстеров дополнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ (далее – ДШИ);
- учителей основного общего образования (далее - ОШ);
- иные должности в соответствии с локальными нормативными актами Колледжа.

2.3.1.1 Должностной оклад выплачивается работникам из числа преподавательского состава СПО, за выполнение работы согласно тарификации из расчета 720 часов в год (тарификационная ставка) в пределах 36 часовой рабочей недели с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы и т.д., что соответствует расчетному количеству нагрузки для преподавателей в пределах до 1440 часов в год.

Средняя заработная плата рассчитывается так:

|                                 |   |                                   |   |                            |   |  |   |  |   |                          |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|---|----------------------------|---|--|---|--|---|--------------------------|
| Средняя<br>месячная<br>зарплата | = | Должностной<br>оклад по<br>ПКГ/КУ | + | Повышающие<br>коэффициенты | : | Среднемесячная<br>норма учебной<br>нагрузки<br>(72 часа) | × | Установленный<br>объем годовой<br>учебной нагрузки | : | 10<br>учебных<br>месяцев |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|---|----------------------------|---|--|---|--|---|--------------------------|

2.3.1.2 Должностной оклад выплачивается работникам из числа концертмейстерского состава СПО за выполнение работы согласно тарификации, из расчета 960 часов в год (тарификационная ставка) в пределах 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения концертмейстерской работы, а также осуществления творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической работы и т.д., что соответствует расчетному количеству нагрузки для концертмейстеров в пределах до 1920 часов в год.

Средняя заработная плата рассчитывается так:

|                                 |   |                                   |   |                            |   |   |   |  |   |                          |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|---|----------------------------|---|---|---|--|---|--------------------------|
| Средняя<br>месячная<br>зарплата | = | Должностной<br>оклад по<br>ПКГ/КУ | + | Повышающие<br>коэффициенты | : | Среднемесячная<br>норма учебной<br>нагрузки<br>(96 часов) | × | Установленный<br>объем годовой<br>учебной нагрузки | : | 10<br>учебных<br>месяцев |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|---|----------------------------|---|---|---|--|---|--------------------------|

2.3.1.3 Должностной оклад выплачивается работникам из числа преподавательского состава ДШИ и учителям ОШ за выполнение работы согласно тарификации, исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку 18 часов в неделю с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы и т.д., что соответствует расчетному количеству нагрузки для преподавателей и учителей.

Средняя заработная плата рассчитывается так:

|                                 |   |                                   |   |                            |   |   |   |   |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|---|----------------------------|---|---|---|---|
| Средняя<br>месячная<br>зарплата | = | Должностной<br>оклад по<br>ПКГ/КУ | + | Повышающие<br>коэффициенты | : | Недельная норма<br>учебной нагрузки<br>(18 часов) | × | Установленный<br>объем учебной<br>нагрузки в неделю |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|---|----------------------------|---|---|---|---|

2.3.1.4 Должностной оклад выплачивается работникам из числа концертмейстерского состава ДШИ за выполнение работы согласно тарификации, исходя из нормы часов концертмейстерской работы за ставку 24 часов в неделю с учетом осуществления творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической работы и т.д., что соответствует расчетному количеству нагрузки для концертмейстеров.

Средняя заработная плата рассчитывается так:

|                                 |   |                                   |   |                            |   |   |   |   |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|---|----------------------------|---|---|---|---|
| Средняя<br>месячная<br>зарплата | = | Должностной<br>оклад по<br>ПКГ/КУ | + | Повышающие<br>коэффициенты | : | Недельная норма<br>учебной нагрузки<br>(24 часов) | × | Установленный<br>объем учебной<br>нагрузки в неделю |
|---------------------------------|---|-----------------------------------|---|----------------------------|---|---|---|---|

2.3.1.5 Должностной оклад выплачивается педагогическому работнику, учителю за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных индивидуальным учебным планом и трудовым договором, в соответствии с его тарификацией.

2.3.2 Порядок применения повышающих коэффициентов.

К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в организациях.

2.3.2.1 К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первую – 10%;
- высшую – 15%.

2.3.2.2 К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организациях:

- за работу в колледже – 15%.

2.3.3 При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада педагогического работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum K_{пкг}$$

где:

$P_{op}$  – размер оклада педагогического работника;

$O_{пкг}$  – оклад педагогического работника по ПКГ;

$\sum K_{пкг}$  – сумма повышающих коэффициентов.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений.

2.3.4 Установление педагогическим работникам, учителям

соответствующего квалификационного уровня осуществляется приказом директора, на основании записей в трудовой книжке работника и его документов об аттестации.

В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника, учителя зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией и действует в течение 5 лет.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке. В случае отказа от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

При наступлении у педагогического работника, учителя права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.3.5 Профессионально-квалификационные группы должностей работников:

| Квалификационный уровень (КУ)   | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Минимальный должностной оклад |
|---|--|-------------------------------|
| <b>ПКГ-1. «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» № 216н от 5.05.2008г.</b> |  |                               |
| 1 квалификационный уровень  | Секретарь учебной части                          | 9 718,00                      |
| 1 квалификационный уровень  | Ответственный секретарь приемной комиссии        | 9 718,00                      |
| 1 квалификационный уровень  | Помощник воспитателя                             | 9 718,00                      |
| <b>ПКГ-2. «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» № 216н от 5.05.2008г.</b> |  |                               |
| 2 квалификационный уровень  | Диспетчер образовательного учреждения            | 12 600,00                     |
| <b>ПКГ-3. «Должности педагогических работников» № 216н от 5.05.2008г.</b>                                   |  |                               |
| 2 квалификационный уровень  | Концертмейстер                                   | 12 600,00                     |
| 2 квалификационный уровень  | Педагог социальный                               | 12 600,00                     |
| 3 квалификационный уровень  | Воспитатель                                      | 12 600,00                     |
| 4 квалификационный уровень  | Преподаватель                                    | 12 600,00                     |

|  |                            |           |
|--|----------------------------|-----------|
| уровень  |                            |           |
| 4 квалификационный<br>уровень  | Учитель                    | 12 600,00 |
| <b>ПКГ-руководитель. «Должности руководителей структурных подразделений» № 216н<br/>от 5.05.2008г.</b> |                            |           |
| 1 квалификационный<br>уровень  | Заведующий учебной частью  | 24 251,00 |
| 1 квалификационный<br>уровень  | Заведующий отделом         | 24 251,00 |
| 2 квалификационный<br>уровень  | Руководитель подразделения | 35 884,00 |
| 3 квалификационный<br>уровень  | Руководитель филиала       | 51 840,00 |

2.3.6 С учетом условий труда педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 положения об оплате труда.

2.3.7 Педагогическим работникам выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 положения об оплате труда.

## **2.4 Оплата труда (заработная плата) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.**

2.4.1 Должностной оклад (минимальный оклад) – минимальный оклад, ставка заработной платы работника Колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность по должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4.2 Должностной оклад (минимальный оклад) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и (или) должностной инструкцией в пределах 40 -часовой рабочей недели.

2.4.3 Профессионально-квалификационные группы должностей работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

| <b>Квалификационный<br/>уровень (КУ)</b>  | <b>Должности, отнесенные к<br/>квалификационному<br/>уровню</b> | <b>Минимальный<br/>должностной<br/>оклад</b> |
|---|---|--|
| <b>ПКГ-1 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» №247н от<br/>29.05.2008г.</b> |   |  |
| 1 квалификационный<br>уровень   | Дежурный  | 7 648,00                                     |
| 1 квалификационный<br>уровень   | Паспортист  | 7 648,00                                     |

| <b>ПКГ-2 “Общепромышленные должности служащих второго уровня” №247н от 29.05.2008г.</b>    |  |           |
|--|--|-----------|
| 1 квалификационный уровень   | Диспетчер                                  | 9 718,00  |
| 1 квалификационный уровень   | Техник                                     | 9 718,00  |
| 3 квалификационный уровень   | Заведующий общежитием                      | 12 056,00 |
| 4 квалификационный уровень   | Механик                                    | 12 056,00 |
| <b>ПКГ-3 “Общепромышленные должности служащих третьего уровня” №247н от 29.05.2008г.</b>   |  |           |
| 1 квалификационный уровень   | Администратор сайта                        | 16 021,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Бухгалтер                                  | 16 021,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Инженер по безопасности дорожного движения | 16 021,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Контрактный управляющий                    | 16 021,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Системный администратор                    | 16 021,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Специалист                                 | 16 021,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Специалист по кадрам                       | 16 021,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Специалист по методической работе          | 16 021,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Специалист по охране труда                 | 16 021,00 |
| 4 квалификационный уровень   | Ведущий бухгалтер                          | 19 341,00 |
| 4 квалификационный уровень   | Ведущий инженер                            | 19 341,00 |
| 4 квалификационный уровень   | Ведущий специалист                         | 19 341,00 |
| 4 квалификационный уровень   | Ведущий юрист-консультант                  | 19 341,00 |
| 5 квалификационный уровень   | Заместитель главного бухгалтера            | 24 251,00 |
| <b>ПКГ-4 “Общепромышленные должности служащих четвертого уровня” №247н от 29.05.2008г.</b> |  |           |
| 1 квалификационный уровень   | Начальник                                  | 24 251,00 |
| 2 квалификационный уровень   | Главный экономист                          | 39 610,00 |
| <b>ПКГ-2 “Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего</b>           |  |           |

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| <b>звена” №570 от 31.08.2007г.</b>  |  |           |
|   | Культурорганизатор   | 9 718,00  |
| <b>ПКГ-3 “Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена” №570 от 31.08.2007г.</b>                      |  |           |
|   | Администратор по организационно-концертной деятельности            | 13 893,00 |
|   | Библиотекарь   | 13 893,00 |
|   | Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов | 13 893,00 |
|   | Модельер одежды  | 13 893,00 |
| <b>ПКГ-4 “Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена” №570 от 31.08.2007г.</b> |  |           |
|   | Звукорежиссер  | 16 021,00 |
|   | Художественный руководитель  | 16 021,00 |

2.4.3 С учетом условий труда работников Колледжа, занимающих должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 положения об оплате труда.

2.4.4 Работникам Колледжа, занимающих должности служащих и по профессии рабочего, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 положения об оплате труда.

## **2.5. Оплата труда (заработная плата) работников, осуществляющих свою деятельность по профессиям рабочих.**

2.5.1 Должностной оклад (минимальный оклад) – минимальный оклад, ставка заработной платы работника Колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.5.2 Должностной оклад (минимальный оклад) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и (или) должностной инструкцией в пределах 40 -часовой рабочей недели.

2.5.3 Минимальные размеры окладов (должностных окладов) профессий рабочих:

| Квалификационный уровень (КУ)   | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Минимальный должностной оклад |
|---|--|-------------------------------|
| <b>ПКГ-1 “Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня” №248н<br/>29.05.2008</b> |  |                               |



|  |   |           |
|--|---|-----------|
| 1 квалификационный уровень   | Гардеробщик   | 9 178,00  |
| 1 квалификационный уровень   | Дворник   | 9 178,00  |
| 1 квалификационный уровень   | Кастелянша  | 9 178,00  |
| 1 квалификационный уровень   | Охранник  | 9 178,00  |
| 1 квалификационный уровень   | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания       | 9 178,00  |
| 1 квалификационный уровень   | Уборщик служебных и производственных помещений              | 9 178,00  |
| <b>ПКГ-1 “Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня” №248н от 29.05.2008г.</b>                 |   |           |
| 1 квалификационный уровень   | Водитель автомобиля   | 12 056,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Плотник   | 12 056,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Слесарь   | 12 056,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 12 056,00 |
| 1 квалификационный уровень   | Штукатур  | 12 056,00 |
| <b>ПКГ-1 “Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня” №121н от 14.03.2008г.</b> |   |           |
|  | Костюмер  | 9 718,00  |
|  | Лаборант  | 9 718,00  |
|  | Фонотекарь  | 9 718,00  |
| <b>ПКГ-2 “Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня” №121н от 14.03.2008г.</b> |   |           |
| 1 квалификационный уровень   | Настройщик музыкальных инструментов                         | 13 893,00 |

2.5.4 С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 положения об оплате труда.

2.6.5 Рабочим, выплачиваются премии и другие выплаты

стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 положения об оплате

### **3. Порядок и условия установления компенсационных выплат.**

3.1 Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютном значении, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными постановлением администрации Приморского края от 08 мая 2013 года №168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края».

3.2 Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам Колледжа приказом Директора с учетом мнения профсоюзного комитета, при наличии оснований для их выплаты.

На момент введения настоящего Положения выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам Колледжа, получавшим их ранее.

3.3 Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора Колледжа.

3.4 Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.4.2 надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент;

3.4.3 выплаты процентных надбавок к заработной плате за работу на предприятиях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

3.4.4 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя;
- доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей;
- доплата педагогическим работникам за руководство методическим

объединением;

- доплата за сверхурочную работу;

3.4.5 иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Размер и порядок выплат компенсационного характера:

3.6.1 надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в порядке, определенном законодательством Российской Федерации;

3.6.2 надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с районным коэффициентом устанавливается всем работникам Колледжа в размере – 20 процентов;

3.6.3 выплата процентных надбавок к заработной плате за работу на предприятиях, расположенных в южных районах Дальнего Востока:

- 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка;

3.6.4 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются на следующих условиях:

3.6.4.1 доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы суммарно до 100%, но не более 50% за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, оставшаяся часть за счет средств от приносящей доход деятельности;

3.6.4.2 доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы носить единовременный характер и выплачиваться фиксированной суммой;

3.6.4.3 доплата за увеличение объема работы или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения дополнительных обязанностей без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за дополнительный объем работ может устанавливаться на период (пропорционально отработанному времени) суммарно до 100%, но не более 50% за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, оставшаяся часть за счет средств от приносящей доход деятельности; либо носить единовременный характер и выплачиваться фиксированной суммой;

3.6.4.4 доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.6.4.5 доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Колледжа, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.4.6 при выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

а) ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам:

- за классное руководство одним классом с наполняемостью 20 человек и более – 2 500,00 рублей. Если наполняемость обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу обучающихся;

- за заведование отделением – 3 000,00 рублей;

- за руководство творческим коллективом:

1) оркестр, хор, коллектив численностью 20 человек и более – 6 600,00 рублей;

2) ансамбль численностью до 20 человек – 3 000,00 рублей.

б) доплата педагогическим работникам за проверку письменных работ:

| Классы/наполняемость                        | До 15 человек | 15 более человек |
|---|---------------|------------------|
| 1-4 классы                                  | 5%            | 10%              |
| 5-9 классы:                                 |               |                  |
| -по математике, русскому языку и литературе | 7,5%          | 15%              |
| -по иностранному языку                      | 5%            | 10%              |

3.6.4.7 оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, исходя из месячной нормы рабочего времени).

3.7 Размеры и условия осуществления иных выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Колледжа в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8 Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

#### **4. Порядок и условия установления выплат**

## **стимулирующего характера.**

4.1 В целях материальной заинтересованности всех категорий работников Колледжа в своевременном и качественном исполнении должностных обязанностей, повышения инициативы и профессионального уровня, социальной защищенности, материального поощрения за выполненную работу, за достижение результатов труда на основе показателей и критериев эффективности деятельности устанавливаются следующие виды надбавок стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2 Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Колледжем самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного из всех источников.

4.3 Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.4 Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора Колледжа с учетом мнения:

- профсоюзного комитета;
- заместителей директора, специалиста отдела кадров и всех работников, подчиненных директору Колледжа непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Колледжа, заведующих ПЦК и иных работников, подчиненных заместителям директора Колледжа, - по представлению заместителей директора Колледжа;
- остальных работников Колледжа, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения, руководителя ПЦК.

4.5 Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения. (Приложение № 1).

4.6 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим

работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом директора Колледжа;

- руководителям структурных подразделений Колледжа, заведующим ПЦК, и иным работникам, при выполнении дополнительного объема и для обеспечения эффективности работы может устанавливаться разовая доплата;

- работникам администрации и учебно-вспомогательному персоналу могут устанавливаться надбавки за обработку финансовых документов, составление отчетности по региональным и федеральным конкурсам, бюджетным инвестициям, грантам.

4.6.1 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работнику с учетом следующих критериев ее установления:

а) работникам из числа педагогического состава:

- за выполнение в полном объеме государственного задания, утвержденного министерством культуры и архивного дела;

- за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- за организацию и проведение конкурсов, показательных выступлений с применением в работе современных форм и методов организации труда;

- за организацию работы по методическому обеспечению учебного процесса педагогическими работниками;

- за участие в подготовке новой концертной программы со студентами;

- за координацию, реализацию международных проектов.

б) работникам администрации и учебно-вспомогательному персоналу могут устанавливаться надбавки:

- за дополнительную обработку финансовых документов, составление отчетности по региональным и федеральным конкурсам, бюджетным инвестициям, грантам;

- за выполнение плановых показателей работы, утвержденных государственным заданием в соответствующем периоде;

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за участие и личный вклад работника при выполнении важных мероприятий (работ) в соответствующем периоде.

в) обслуживающему персоналу могут устанавливаться доплаты:

- большие объемы обслуживаемых участков, обслуживание санитарных

помещений;

- за устранение последствий аварий.

г) другим работникам могут устанавливаться надбавки:

- за интенсивность и напряженность работы;

- за постоянное самообучение по внедрению и использованию новых компьютерных программ;

- за взаимозаменяемость на рабочих местах.

4.6.2 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора Колледжа сроком:

- для педагогических работников – на один семестр;

- для других работников – на одно полугодие.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена одновременно по нескольким основаниям в процентном и денежном выражении.

4.7 Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Колледжа, в том числе руководителям, с учётом профиля профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и её размерах принимается:

- директору Колледжа – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя - министерством культуры и архивного дела, в соответствии с утверждённым им порядком;

- работникам учреждения – директором Колледжа в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению;

- заместителям директора, главному бухгалтеру Колледжа надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором учреждения согласно приказа по Колледжу, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору учреждения.

4.7.1 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- работникам, имеющим государственные награды, почетные звания, иные звания работников сферы образования в размере – 2650 рублей.

4.7.2 Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ установлена работнику с учетом следующих критериев ее установления:

4.7.2.1 Работникам из числа педагогического состава:

- за высокие результаты, поступление выпускников в профильные Вузы, сохранность контингента;

- за высокие показатели научно-методической деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса;

- за результативность внеклассной работы по предмету через



достижения учащихся;

- за наличие призеров олимпиад, конкурсов из числа студентов и учащихся;

- за победы (номинации) в профессиональных конкурсах.

4.7.2.2 Работникам администрации и учебно-вспомогательному персоналу могут устанавливаться надбавки:

- за удовлетворенность показателей качеством предоставляемых услуг и сервисов в соответствующем периоде;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Колледжа;

- за достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- за качественную подготовку и соблюдение сроков предоставления документов и отчетности, регулярной и разовой информации;

- за отсутствие у работника нарушений трудовой и производственной дисциплины, письменных жалоб со стороны пользователей и сотрудников учреждений.

4.7.2.3 Обслуживающему персоналу могут устанавливаться доплаты:

- за качественное обеспечение санитарно-технического состояния зданий и сооружений;

- за высокое качество ремонтных работ.

4.7.2.4 Другим работникам могут устанавливаться надбавки:

- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Колледжа).

4.7.3 Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора Колледжа сроком:

- для педагогических работников – на один семестр;

- для других работников – на одно полугодие.

4.8 Работникам Колледжа устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет при стаже работы:

от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

от 5 до 10 лет - 10 процентов;

от 10 до 15 лет - 15 процентов;

свыше 15 лет - 20 процентов.

4.8.1 В стаж работы, дающий право на выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет засчитывается время работы в государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления и за время военной службы.

4.8.2 Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы). Педагогическим работникам

надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию, при наличии квалификационной категории, и специфику работы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, специфику работы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

4.8.3 Выплата за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.8.4 Установление (увеличение) размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.9 В целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении качества работы и уровня ответственности за ее выполнение и достижении целевых показателей эффективности, установленных для Колледжа министерством культуры и архивного дела Приморского края, работникам Колледжа может выплачиваться премия (за месяц, за квартал, за год). При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников Колледжа осуществляется по решению директора с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа, оформляется приказом директора.

Выплата премии устанавливается в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

4.9.1 Премирование работников Колледжа по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) производится:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Колледжа;
- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Колледжа;

- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- за участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий, конкурсах, фестивалях и пр.

Размер премии определяется директором Колледжа фиксированной суммой в размерах:

- по итогам месяца до одного должностного оклада;
- по итогам квартала до 3-х должностных окладов;
- по итогам года до 5-ти должностных окладов.

4.9.2 Премирование работников Колледжа к праздничным и знаменательным датам.

Размер премии определяется директором Колледжа фиксированной суммой в размере до 2-х должностных окладов.

4.9.3 Премирование работников Колледжа к юбилейному дню рождения - 50 лет и далее каждые 5 лет осуществляется единовременно в размере – 5 000,00 рублей.

Выплата премии производится без учета НДФЛ.

4.9.4 Премирование работников Колледжа в связи с выходом на пенсию по старости осуществляется единовременно в размере – 10 000,00 рублей.

Выплата премии производится без учета НДФЛ.

4.9.5 При наличии дисциплинарных взысканий размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо не устанавливается по итогам периода, в котором работник имел взыскание.

4.9.6 При наличии дисциплинарных взысканий либо при увольнении за виновные действия, размер премии может быть снижен, либо работник лишается права на получение премии по итогам работы за период, в котором работник имел взыскание либо уволен.

## **5. Условия оплаты труда директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера.**

5.1 Заработная плата директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора Колледжа определяется трудовым договором (эффективным контрактом), заключаемым с министерством культуры и архивного дела Приморского края.

5.2 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается директором Колледжа на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа.

5.3 Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру производятся в соответствии с главой 3 положения об оплате труда.

5.4 Условия стимулирующих выплат директору Колледжа устанавливаются приказами министерства культуры и архивного дела Приморского края с учетом показателей эффективности и результативности деятельности руководителя.

5.5 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.6 Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливает директор с учетом целевых показателей эффективности работы Колледжа.

## **6. Особенности оплаты труда педагогических работников**

6.1. Размеры должностных окладов педагогических работников устанавливаются на основе соотнесения занимаемых ими должностей с соответствующими профессиональными квалификационными группами.

6.2 Для работников, осуществляющих педагогическую и концертмейстерскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической и концертмейстерской работы определяются путем деления месячного должностного оклада (с учетом повышающих коэффициентов за категорию и специфику работы) за установленную норму часов педагогической и концертмейстерской нагрузки в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

В свою очередь, среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической нагрузки в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.3 Объем учебной почасовой нагрузки (в учебных часах) и количество педагогических работников (в единицах) по предметно-цикловым комиссиям (далее – ПЦК) на учебный год по представлению заведующих ПЦК устанавливаются заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются директором в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда за счет субсидии на выполнение государственного задания.

6.4 Работникам из числа педагогического и концертмейстерского состава, осуществляющим платные образовательные услуги, рецензирование, репетиторство, применяется почасовая оплата труда. Расчет заработной платы производится согласно п. 6.2 настоящего Положения, за исключением размера повышающих коэффициентов. При расчете стоимости часа по платным образовательным услугам применяются повышающие коэффициенты:

по часовой тарифной ставке из расчета:

- 15% - высшая квалификационная категория;
- 15% - специфика работы в Колледже.

Выплаты производятся из собственных средств учреждения.

Оплата труда вариативной части устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и производится из собственных средств учреждения

6.5 Работники из числа педагогического и концертмейстерского состава, состоящие в штате Колледжа, могут выполнять педагогическую работу, которая не считается совместительством, на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год.

6.6. Оплата труда вариативной части устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и производится из собственных средств учреждения.

6.7 Порядок и условия оплаты консультаций, экзаменов, подготовки студентов и учащихся к конкурсам:

6.7.1 Порядок оплаты экзаменационных часов.

Экзаменационные часы в годовую нагрузку преподавателей не включаются, оплачиваются за счет субсидии на выполнение государственного задания по табелю учета рабочего времени (далее табель) по факту отработанных часов.

6.7.2 Порядок оплаты вступительных испытаний:

- индивидуальные консультации преподавателя (концертмейстера) с абитуриентом оплачивается по табелю из расчета 1 час на одного поступающего;

- групповые консультации оплачиваются по табелю из расчета 2 часа на группу до 8 человек.

- экзамены по специальным дисциплинам (индивидуальные прослушивания) оплачиваются по табелю из расчета 0,5 часа на одного поступающего;

- экзамены по теоретическим дисциплинам оплачиваются по табелю из расчета 0,3 часа на одного поступающего.

6.7.3 Порядок оплаты промежуточной аттестации:

- консультационные часы распределяются на заседаниях ПЦК из расчета 4 часа в год на одного студента (ФГОС). Каждый студент должен получить 4 консультационных часа за один учебный год как индивидуальных, так и групповых консультаций. Количество консультаций за один учебный год не должно превышать по всему учебному заведению цифры, складывающейся из произведения общего числа студентов на 4 часа консультаций. Консультационные часы используются в период проведения промежуточных аттестаций, вносятся в журнал отдельной строкой. Количество консультаций, выделяемых концертмейстерам, должно соответствовать количеству

консультаций, выделенных преподавателю.

- экзаменационные часы оплачиваются из расчета 0,5 часа на каждого студента по основным исполнительским дисциплинам («Специальный инструмент», «Сольное камерное и оперное исполнительство», «Дирижирование» (для специальности «Хоровое дирижирование»), «Сольное пение» и т.д.) каждому члену экзаменационной комиссии, утвержденной ПЦК (не более 3х человек).

- остальные дисциплины и МДК оплачиваются из расчета 0,3 часа за каждого студента, сдававшего экзамен. Табель составляется на экзаменатора и одного ассистента.

#### 6.7.4 Порядок оплаты государственной итоговой аттестации.

Табель составляется на членов государственной экзаменационной комиссии, утвержденной приказом директора Колледжа, участвовавших в работе государственной экзаменационной комиссии:

- защита выпускной квалификационной работы оплачивается в объёме 1 часа за каждого выпускника;

- оплата приема государственных экзаменов производится в объеме 0,5 часа за каждого выпускника;

- работа рецензента оплачивается в объёме 5 часов за одну рецензию;

- председателям ГЭК оплачивается работа в комиссии в зависимости от количества выпускников, а также часы, потраченные на предварительное ознакомление с письменными дипломными работами и на написание отчета по ГИА.

6.8.5 В целях повышения качества подготовки обучающихся к конкурсам на основании ходатайства председателей ПЦК, приказа директора Колледжа оплачиваются 1 дополнительный час в неделю преподавателям, готовящим студентов к участию в конкурсах. Оплата часов производится на основании табеля часов, фактически отработанных с обучающимся. Табель оформляет преподаватель, ставится письменная отметка о согласовании с председателем ПЦК. Данные выплаты производятся из собственных средств учреждения.

### 7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1 При наличии экономии средств по фонду оплаты труда на основании заявления работника Колледжа может осуществляться выплата материальной помощи в следующих случаях:

- смерти (гибели) близкого родственника (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) на основании свидетельства о смерти, копия которого прилагается к заявлению - до 10 000 рублей.

- в случае смерти (гибели) работника учреждения в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их

заявлению при предъявлении соответствующих документов;

- утраты или повреждения имущества в результате пожара или стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и др.) на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.), копии которых прилагаются к заявлениям;

- тяжелого материального положения в семье в связи с необходимостью проведения специализированного лечения (дорогостоящего) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы;

- особой нуждаемостью в лечении и восстановлении здоровья в связи с полученными при исполнении служебных обязанностей увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, а также в иных исключительных случаях (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов).

Размеры и выплата материальной помощи при обстоятельствах, изложенных в данном пункте, не зависят от стажа работы работника в учреждении, результатов исполнения обязанностей по замещаемой им должности, наличия у работника учреждения дисциплинарных взысканий.

7.2 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Колледжа на основании письменного заявления работника, близкого родственника. Размер материальной помощи определяется в каждом конкретном случае отдельно в суммовом выражении (от 5 000,00 рублей до 60 000,00 рублей).

7.3 За многолетний трудовой вклад в развитие учебного процесса, единовременное вознаграждение, материальная помощь может оказываться педагогическим работникам Колледжа, ушедшим на заслуженный отдых при достижении юбилейных дат. К юбилейным датам относятся (70 лет и далее – каждые 5 лет). Размер единовременного вознаграждения, материальной помощи определяется в соответствии со стажем работы в Колледже.

- стаж работы от 40-50 лет – 5 000,00 рублей (без учета НДФЛ);

- стаж работы от 50 лет – 10 000,00 рублей (без учета НДФЛ).

## **8. Заключительные положения.**

Настоящее Положение принимается решением Совета колледжа, утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета и вступает в законную силу с даты его утверждения.

Изменения в настоящее Положение вносятся приказом директора на основании решения Совета колледжа и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения  
«Приморский краевой колледж искусств»  
(ГАПОУ «ПККИ»)

| № п/п | Наименование подразделений, служб, должностей   | Критерии и показатели оценки эффективности работы сотрудника   | Показатели премирования                                   |  |
|-------|---|--|---|--|
|       |   |  | Интенсивность выполненных работ (ИВР) по каждой должности | Качество выполненных работ (КВР) по каждой должности |
| 1     | 2   | 3  | 4   | 5  |
| 1     | <b>ДИРЕКЦИЯ</b>   |  |   |  |
|       | <p>Главный бухгалтер<br/>Заместитель директора<br/>Заместитель директора по УВР СПО<br/>Заместитель директора по УВР ДШИ<br/>Заместитель директора по концертно-творческой деятельности и связям с общественностью<br/>Главный экономист<br/>Ведущий юрисконсульт<br/>Контрактный управляющий</p> | <p>- отсутствие обоснованных претензий к качеству и срокам выполнения работ,<br/>- организация бесперебойного рабочего (учебного и воспитательного) процесса<br/>- отсутствие нарушений или предписаний со стороны проверяющих органов.<br/>- за сложность и важность выполняемой работы, самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.</p>   | до 6%   | нет  |
| 2     | <b>БУХГАЛТЕРИЯ</b>  |  |   |  |
|       | <p>Заместитель главного бухгалтера<br/>Ведущий бухгалтер<br/>Бухгалтер</p>  | <p>-выполнение плановых показателей (выполнение работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством).<br/>-соблюдение сроков и качество подготовки, согласования и передачи документов согласно утвержденным регламентам предприятия.<br/>-отсутствие ошибок в бухгалтерском и налоговом учете, создающих риски для предприятия.<br/>-соблюдение сроков по выплате зарплаты.<br/>-отсутствие ошибок в расчетах заработной платы и др.</p> | до 50 %   | до 50%   |



|   |   |  |         |        |
|---|---|--|---------|--------|
| 3 | <b>ОТДЕЛ КАДРОВ</b>   |  |         |        |
|   | Начальник отдела<br>Ведущий специалист<br>Специалист  | - выполнение плановых показателей по кадровому делопроизводству<br>- отсутствие нарушений или предписаний со стороны проверяющих органов   | до 50 % | до 50% |
| 4 | <b>ОТДЕЛ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА</b>   |  |         |        |
|   | Начальник<br>Ведущий специалист<br>Системный администратор<br>Администратор сайта<br>Специалист   | - выполнение плановых показателей в надлежащем качестве<br>-своевременность отправления корреспонденции.<br>-отсутствие фактов утраты (потери) документов.<br>-своевременное исполнение поручений руководства. | до 50 % | до 50% |
|   | <b>УЧЕБНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ОТДЕЛ</b>   |  |         |        |
| 5 | Специалист по методической работе<br>Звукорежиссер<br>Диспетчер учебного учреждения<br>Библиотекарь<br>Секретарь учебной части<br>Ответственный секретарь приемной комиссии<br>Техник<br>Фонотекарь | -своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями   | до 50 % | до 50% |
| 6 | <b>ОТДЕЛ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ</b>  |  |         |        |
|   | Начальник<br>Мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов<br>Модельер одежды<br>Настройщик музыкальных инструментов<br>Костюмер<br>Лаборант                                   | -своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями   | до 50 % | до 50% |
| 7 | <b>ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ОТДЕЛ /ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ СЕКТОР/СЕКТОР КОНТРОЛЯ/<br/>ХОЗЯЙСТВЕННО-ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ СЕКТОР</b>   |  |         |        |
|   | Начальник<br>Ведущий инженер<br>Инженер по безопасности дорожного движения<br>Механик<br>Водитель автомобиля<br>Диспетчер (автотранспорта)<br>Сторож<br>Дежурный<br>Слесарь<br>Плотник              | -своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями   | до 50 % | до 50% |

|    |  |   |         |        |
|----|--|---|---------|--------|
|    | <p>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования<br/>Уборщик служебных и производственных помещений<br/>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания<br/>Дворник<br/>Гардеробщик</p>  |   |         |        |
| 8  | <b>ОБЩЕЖИТИЕ: СЕКТОР КОНТРОЛЯ/ ХОЗЯЙСТВЕННО-ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ СЕКТОР/<br/>СЕКТОР ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ</b>  |   |         |        |
|    | <p>Сторож<br/>Дежурный по общежитию<br/>Слесарь<br/>Плотник<br/>Штукатур<br/>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования<br/>Уборщик служебных и производственных помещений<br/>Дворник<br/>Кастелянша<br/>заведующий общежитием<br/>Воспитатель общежития<br/>помощник воспитателя<br/>Паспортист</p>   | <p>-своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями</p>   | до 50 % | до 50% |
| 9  | <b>ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С ХОРЕОГРАФИЧЕСКИМ УКЛОНОМ:<br/>ДИРЕКЦИЯ/УЧЕБНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ОТДЕЛ /ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ОТДЕЛ</b>  |   |         |        |
|    | <p>Руководитель подразделения<br/>Заведующий учебной частью<br/>Специалист по методической работе<br/>Библиотекарь<br/>Секретарь учебной части<br/>Костюмер<br/>Культурорганизатор<br/>Начальник<br/>Слесарь<br/>Плотник<br/>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования<br/>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания<br/>Уборщик служебных и производственных помещений<br/>Дворник<br/>Сторож<br/>Гардеробщик</p> | <p>- отсутствие нарушений или предписаний со стороны проверяющих органов<br/>-своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями</p> | до 50 % | до 50% |
| 10 | <b>ФИЛИАЛ:<br/>ДИРЕКЦИЯ /УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ОТДЕЛ/УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ОТДЕЛ/<br/>ХОЗЯЙСТВЕННО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ/</b>  |   |         |        |
|    | <p>Руководитель филиала<br/>Заведующий учебной частью<br/>Ведущий бухгалтер</p>  | <p>- отсутствие нарушений или предписаний со стороны проверяющих органов</p>  | до 50 % | до 50% |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <p>Администратор по организационно-концертной деятельности<br/>Заведующий общежитием<br/>Заведующий<br/>Библиотекарь<br/>Настройщик музыкальных инструментов<br/>Техник<br/>Начальник<br/>Слесарь<br/>Плотник<br/>Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования<br/>Уборщик служебных и производственных помещений<br/>Дворник<br/>Охранник<br/>Дежурный по общежитию</p> | <p>-своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями</p> |  |  |
|---|---|--|--|

Прошито, скреплено  
печатью 35 (тридцать пять) листов

Директор

А. В. Перекрест

