

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников колледжа по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

1.7. По результатам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) по решению учредителя колледжа могут предоставляться субсидии из областного бюджета в соответствии со [вторым абзацем пункта 1 статьи 78.1](consultantplus://offline/ref=2696DA69161CFEF62FB2A71B7EEDFAF374780643506E0D4E2AAB8CB4EBF69B5F7884FC38CA71ZBUAM) Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат (затрат, фактически сложившихся за отчетный период) на оплату труда работников колледжа, участвующих непосредственно в оказании государственной услуги (выполнении работы).

1.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда колледжа устанавливается в размере 40% от общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу колледжа определен в приложении № 1 к настоящему положению.

1.9. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств,поступающих от приносящей доход деятельности.

**2. Оплата труда директора, заместителей директора колледжа, начальника отдела управления кадрами и трудовыми отношениями**

2.1. Размер оклада директора колледжа определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей управления и объемом оказываемых образовательных услуг (выполненных работ) и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=49B210165B2096D045823E1025F1FA4049C4C8151700E334DCA0E0477CB5lFJ) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников колледжа за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев ежегодно устанавливается департаментом в кратности от 1 до 5 в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей управления и объемом оказываемых образовательных услуг (выполненных работ).

Условия оплаты труда директора колледжа определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными нормативными правовыми актами.

2.3. Оклад заместителей директора колледжа по учебно-методической, воспитательной работе, учебной и воспитательной работе детской школы искусств устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

Должностной оклад начальника отдела материально-технического снабжения, начальника отдела управления кадрами и трудовыми отношениями устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада директора.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора и средней заработной платы работников колледжа за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в кратности от 1 до 4.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно и устанавливаются в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности - 10 % оклада;

- за почетное звание «Почетный работник» по профилю профессиональной деятельности - 15 % оклада;

- за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности - 20 % оклада;

- за высокие результаты работы при организации и проведении мероприятий по направлению деятельности колледжа в соответствии с уставом - до 200 % оклада.

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение директора колледжа.

2.4.2. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются единовременно в следующих случаях и размерах:

- при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от оклада;

- при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25% от оклада;

- при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от оклада;

- при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от оклада;

- при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 10% от оклада;

2.4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся дифференцировано в зависимости от стажа работы, дающего право на ее получение, штатным работникам колледжа (приложение № 5 к настоящему положению) в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет - 10 % оклада;

- от 3 до 6 лет - 15 % оклада;

- от 6 до 10 лет - 20 % оклада;

- свыше 10 лет - 30 % оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, осуществляется комиссией колледжа по установлению стажа работы, состав и порядок работы которой утверждаются приказом директора колледжа.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включаются:

- время работы в организациях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, в том числе стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

- время работы в иных организациях и учреждениях на должностях, относящихся к сфере культуры. Работникам общеотраслевых профессий в стаж работы засчитывается время работы только в государственных, муниципальных учреждениях культуры и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры;

- время обучения в учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации в сфере культуры, с отрывом от производства (работы), если работники учреждения работали в учреждениях культуры, искусства и образовательных учреждениях, осуществляющих образовательный процесс в сфере культуры, до поступления на учебу и после окончания учебы вернулись на работу в указанные учреждения;

- время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

- время прохождения службы в Вооруженных Силах Российской Федерации (СССР) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами, учреждениями и организациями, дающими право на получение надбавки за выслугу лет.

Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет директору колледжа устанавливается приказом Учредителя.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляется с момента возникновения права на ее установление, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в отделе кадров колледжа, а в случае их отсутствия - со дня представления этих документов.

При увольнении директора колледжа выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет исчисляется пропорционально отработанному времени.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет является трудовая книжка.

2.4.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего положения.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

**3. Оплата труда работников колледжа, занимающих должности работников образования (за исключением директора и заместителей директора колледжа).**

3.1. Минимальные размеры окладов работников колледжа, занимающих должности работников образования (за исключением директора, заместителей директора, начальника отдела управления кадрами и трудовыми отношениями, (далее по разделу педагогические работники учреждений), в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ), утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» отражены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников колледжа включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (п. 11 ст. 108 Федерального закона « Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 21 декабря 2012 года).

3.2. Педагогическим работникам колледжа могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу.

Размер повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказами директора колледжа в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретного работника.

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

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за осуществление научно-методической работы, профессиональное мастерство, наставничество, с учетом других факторов.

Педагогическим работникам колледжа, выполняющим работу по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

- 0.25 - высшая квалификационная категория;

- 0.2 - первая квалификационная категория;

- 0.1 - вторая квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию учитывается при расчете оплаты для преподавателей и концертмейстеров за педагогическую работу, осуществляемую по тарифицируемой педагогической нагрузке, образуя итоговую стоимость педагогического часа соответствующего квалификационной категории преподавателей или концертмейстеров.

Педагогическим работникам колледжа также может быть установлен повышающий коэффициент к окладу за:

- проверку тетрадей - от 0,01 до 0,2;

- руководство предметно-цикловыми комиссиями – от 0,2 до 2,0.

При произведении расчёта размера персонального повышающего коэффициента за руководство предметно-цикловыми комиссиями (далее-ПЦК) применяется следующий принцип расчёта выплаты:

Устанавливается размер базовой части выплаты – 0,20 минимального размера оклада педагогических работников;

Определяется зависимость размера выплаты стимулирующего характера за руководство ПЦК также от следующих факторов:

- количества преподавателей, работающих на ПЦК (из расчёта один преподаватель-коэффициент 0,01 минимального размера оклада педагогических работников);

- количества дисциплин учебного плана, которых ведут преподаватели ПЦК (из расчёта одна дисциплина-коэффициент 0,01 минимального размера оклада педагогических работников);

- количества основных направлений деятельности ПЦК, в соответствии с Положением о предметно-цикловой комиссии (из расчёта одно направление-коэффициент 0,01 минимального размера оклада педагогических работников).

Устанавливается размер выплаты за работу на заочном отделении– 0,10 минимального размера оклада педагогических работников.

Размер повышающего коэффициента за руководство предметно-цикловыми комиссиями пересматривается ежегодно в начале учебного года:

- заведование кабинетами – от 0,1 до 0,25;

- руководство творческими коллективами, любительскими объединениями и др. – от 0,2 до 1;

- кураторство студенческими группами (классное руководство в детской школе искусств) – в зависимости от количества обучающихся в группе и эффективности воспитательной деятельности.

При определении размера персонального повышающего коэффициента за кураторство студенческими группами применяется следующий принцип расчёта выплаты:

- размер персонального повышающего коэффициента за кураторство студенческими группами зависит от количества студентов в группе из расчёта 1 студент – коэффициент 0,01 от педагогической ставки;

- надбавка за выполнение обязанностей старшего куратора колледжа составляет 0,25 от педагогической ставки;

- надбавка за выполнение обязанностей куратора заочного отделения составляет 0,25 от педагогической ставки;

- персональная надбавка куратору студенческой группы, добившемуся высоких результатов работы со студенческой группой, по представлению заместителя директора колледжа по воспитательной работе и старшего куратора колледжа, составляет 0,1 от педагогической ставки;

- надбавка кураторам групп за оплату использования мобильного телефона для решения вопросов, связанных с воспитательным процессом- 0,2 от педагогической ставки.

Расчёт повышающего коэффициента за выполнение обязанностей куратора студенческой группы пересматривается 2 раза в год по итогам зимнего и осеннего педагогических советов.

- подготовку стипендиатов – от 0,1 до 0,2 за одного обучающегося стипендиата (федеральный уровень – 0,2, областной, муниципальный – 0,1);

- работу с учащимися подготовительного отделения детской школы искусств - до 0,05;

- качество выполняемой работы (устанавливается штатным педагогическим работникам колледжа) – до 1,00.

При определении размера персонального повышающего коэффициента за качество выполняемой работы устанавливается зависимость размера выплаты от выполнения следующих критериев:

- участие обучающихся, наличие призовых мест в конкурсах, фестивалях, выставках, олимпиадах;

- использование инновационных форм работы, в т.ч. применение информационно-телекоммуникационных технологий, современных педагогических технологий и методик;

- наличие самостоятельно разработанных методических материалов (рабочих программ, учебных и учебно-методических пособий, диагностических материалов, цифровых образовательных ресурсов);

- выступления с докладами на семинарах, конференциях. Наличие публикаций (статьи, тезисы, брошюры и др.) в изданиях различного уровня, в т.ч. в интернет-изданиях. Проведение мастер-классов, занятий на курсах повышения квалификации;

- участие в профориентационных мероприятиях различных форм. Работа в составе жюри конкурсов, фестивалей, выставок, олимпиад и т.д. Личное участие преподавателя/концертмейстера в творческих мероприятиях колледжа.

При этом максимальный размер выплаты за каждый выполненный критерий – 0,03 минимального размера оклада педагогических работников.

Размер повышающего коэффициента за качество выполняемой работы пересматривается ежегодно в начале учебного года.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего примерного положения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера:

3.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда и устанавливаются в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный» по профилю профессиональной деятельности - 10 % оклада;

- за почетное звание «Почетный работник» по профилю профессиональной деятельности - 15 % оклада;

- за ученую степень доктора наук по профилю профессиональной деятельности или почетное звание «Народный» по профилю профессиональной деятельности - 20 % оклада;

- за качественную организацию и проведение мероприятий по основным направлениям деятельности колледжа (п. 2.4 Устава колледжа) и иным видам деятельности, в том числе приносящие доход (п. 2.5 Устава колледжа) - до 500 % оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

К основным видам деятельности колледжа относятся :

- реализация образовательных программ среднего профессионального образования в области культуры и искусства;

- реализация программ дополнительного образования детей в области культуры и искусства;

- организация и проведение мероприятий.

К иным видам деятельности колледжа, в том числе приносящие доход, относятся:

1. Платные образовательные услуги:

- подготовка специалистов по программам среднего профессионального образования, осуществляемая сверх финансируемых за счет средств областного бюджета заданий (контрольных цифр) по приему обучающихся;

- получение второго образования данного уровня;

- для студентов, проходящих повторный курс обучения – изучение отдельных дисциплин учебного плана;

- преподавание специальных курсов и циклов дисциплин;

- занятия по углубленному изучению предметов;

- репетиторство;

- обучение детей по дополнительным образовательным программам дополнительного образования детей;

- подготовка абитуриентов к поступлению в колледж.

2. Другие виды деятельности, приносящие доход:

- организация выставок и реализация произведений живописи, скульптуры, графики, изделий декоративно-прикладного искусства и народных промыслов, созданных студентами и преподавателями колледжа;

- концертное обслуживание;

- экскурсионное обслуживание;

- проведение мастер-классов;

- совместное проведение мероприятий;

- кружковая и студийная работа;

- настройка и ремонт инструментов;

- прокат музыкальных инструментов, костюмов и др.;

- ксерокопирование и распечатка на принтере;

- платные услуги библиотеки, музея, клуба;

- услуги кабинета звукозаписи по аудио и видеозаписи;

- аранжировка и запись фонограмм;

- рецензентская деятельность;

- проживание в общежитии;

- оказание транспортных услуг;

- реализация печатной продукции;

- рекламная, издательская, полиграфическая деятельность;

- разработка и издание учебной, методической, справочной и иной литературы;

- пользование Интернетом;

- оказание консультационных услуг.

Решение о выплате за интенсивность и высокие результаты работы принимается директором колледжа при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда на основании докладных (служебных записок) заместителей директора, руководителей структурных подразделений, председателей предметно-цикловых комиссий и оформляется приказом по колледжу.

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются только по основной работе и по одному из оснований на усмотрение педагогических работников колледжа по их заявлению.

3.4.2. Выплаты за качество оказываемых услуг (выполняемых работ) выплачиваются единовременно в следующих случаях и размерах:

- при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации - в размере 20% от оклада;

- при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 25% от оклада;

- при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 25% от оклада;

- при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 30% от оклада;

- при поощрениях, предусмотренных нормативными правовыми актами Новгородской области - в размере 10% от оклада;

3.4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся в соответствии с п. 2.4.3. настоящего положения и в порядке, установленном приказом директора колледжа, в размере до 30% оклада. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляются ежемесячно комиссией по установлению стажа, состав и порядок работы которой утверждается директором колледжа;

3.4.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего положения и выплачиваются при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда .

**4. Оплата труда работников колледжа, занимающих должности служащих**

4.1. Минимальные размеры окладов работников колледжа, занимающих должности служащих (далее по разделу работники колледжа), по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.2. Минимальные размеры окладов работников колледжа по ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.3. Работникам колледжа могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

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

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам колледжа могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности за квалификационную категорию или производное должностное наименование «главный», «ведущий» в следующих размерах:

- главный - 0.2;

- ведущий - 0.15;

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается при условии выполнения работы по специальности, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором колледжа в отношении конкретных работников колледжа на определенный период времени и может отменяться или уменьшаться при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины. Размер повышающего коэффициента может быть установлен в пределах до 3.0.

4.4. Стимулирующие выплаты:

4.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда и устанавливаются в следующих размерах:

- за качественную организацию и проведение мероприятий по основным направлениям деятельности колледжа (п. 2.4 Устава колледжа) и иным видам деятельности, в том числе приносящие доход (п. 2.5 Устава колледжа) - до 500 % оклада (размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу).

К основным видам деятельности колледжа относятся :

- реализация образовательных программ среднего профессионального образования в области культуры и искусства;

- реализация программ дополнительного образования детей в области культуры и искусства;

- организация и проведение мероприятий.

К иным видам деятельности колледжа, в том числе приносящие доход, относятся:

Платные образовательные услуги:

- подготовка специалистов по программам среднего профессионального образования, осуществляемая сверх финансируемых за счет средств областного бюджета заданий (контрольных цифр) по приему обучающихся;

- получение второго образования данного уровня;

- для студентов, проходящих повторный курс обучения – изучение отдельных дисциплин учебного плана;

- преподавание специальных курсов и циклов дисциплин;

- занятия по углубленному изучению предметов;

- репетиторство;

- обучение детей по дополнительным образовательным программам дополнительного образования детей;

- подготовка абитуриентов к поступлению в колледж.

Другие виды деятельности, приносящие доход:

- организация выставок и реализация произведений живописи, скульптуры, графики, изделий декоративно-прикладного искусства и народных промыслов, созданных студентами и преподавателями колледжа;

- концертное обслуживание;

- экскурсионное обслуживание;

- проведение мастер-классов;

- совместное проведение мероприятий;

- кружковая и студийная работа;

- настройка и ремонт инструментов;

- прокат музыкальных инструментов, костюмов и др.;

- ксерокопирование и распечатка на принтере;

- платные услуги библиотеки, музея, клуба;

- услуги кабинета звукозаписи по аудио и видеозаписи;

- аранжировка и запись фонограмм;

- рецензентская деятельность;

- проживание в общежитии;

- оказание транспортных услуг;

- реализация печатной продукции;

- рекламная, издательская, полиграфическая деятельность;

- разработка и издание учебной, методической, справочной и иной литературы;

- пользование Интернетом;

- оказание консультационных услуг.

4.4.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут производиться в порядке, установленном приказом колледжа, в размере до 30% оклада. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет и, определение ее размера осуществляется ежемесячно комиссией по установлению стажа, состав и положение о которой утверждается директором колледжа.

4.4.3. Премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 8 настоящего положения и выплачиваются при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

**5. Оплата труда работников учреждений, занимающих профессии рабочих**

5.1. Минимальные размеры окладов работников колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее рабочие учреждений), устанавливаются с учетом присвоенного им разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.  
5.2. Рабочим колледжа могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладам в размере до 3,0. Размер повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент и устанавливается приказом директора колледжа в пределах фонда оплаты труда в отношении конкретных рабочих колледжа.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Рабочим колледжа могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к окладу:

- повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах до 3,0;

- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим учреждения, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в пределах до 0,3.

Размер минимального оклада высококвалифицированных рабочих колледжа, профессии которых включены в [перечень](consultantplus://offline/ref=2DC3E262118F82F2790166CE3692AC1CB1D3764CF5DF2EDC5179B108FBDC5702403C3E1EBDB4DBD8926244y3R7K) высококвалифицированных профессий рабочих (приложение № 2 к настоящему положению), устанавливается исходя из минимального оклада рабочего 8 разряда [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=2DC3E262118F82F2790178C320FEF314BCDA2141F6D67989067FE657yARBK) с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3.

5.3. Выплаты стимулирующего характера:

5.3.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет могут производиться в порядке, установленном приказом колледжа, в размере до 30% оклада. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет и, определение ее размера осуществляется ежемесячно комиссией по установлению стажа, состав и положение о которой утверждается директором колледжа.

5.3.2. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии с разделом 8 настоящего положения и выплачиваются при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда .

5.4. Выплаты компенсационного характера рабочим колледжа устанавливаются в соответствии с [разделом](#Par191) 6 настоящего положения.

**6. Выплаты компенсационного характера**

6.1. Выплата работникам колледжа, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 5 процентов оклада по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

Размер выплат устанавливается в процентном отношении к окладу работников колледжа по основному месту работы. Размер и срок, на который устанавливаются выплаты, определяется по соглашению сторон трудового договора приказом директора колледжа, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере:

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

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

6.4. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=2DC3E262118F82F2790178C320FEF314B4DE2942F5D424830E26EA55ACD55D550773675AF8yBRAK) Трудового кодекса Российской Федерации.

**7. Материальная помощь**

7.1. В соответствии с коллективным договором, из фонда оплаты труда, работникам колледжа может быть оказана материальная помощь (в форме единовременной выплаты) по решению директора колледжа, при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда, в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

- необходимости длительного (более одного месяца) лечения и восстановления здоровья работника;

- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

- рождения ребенка;

Материальная помощь, в связи с юбилеем (знаменательной датой) ветеранам колледжа и пенсионерам, ранее работавшим в колледже, может быть оказана при наличии средств от приносящей доход деятельности колледжа.

Решение о выплате материальной помощи работникам, а также ее конкретном размере, принимается на основании письменного заявления обратившегося с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора колледжа – департаментом и оформляется приказом департамента;

в отношении работников и ветеранов колледжа – директором колледжа и оформляется приказом по колледжу.

Материальная помощь максимальными размерами не ограничивается.

7.2. В случае смерти работника колледжа материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении директора колледжа – Учредителем и устанавливается приказом Учредителя;

в отношении работников колледжа – директором колледжа и оформляется приказом по колледжу.

7.3. Материальная помощь, оказываемая работникам колледжа, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка директора и работников колледжа.

**8. Порядок премирования работников колледжа**

8.1. Премирование директора колледжа осуществляется на основании оценки выполнения показателей эффективности деятельности, проводимой Учредителем в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности (приложение № 3 к настоящему положению) путем суммирования баллов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

8.2. Оценка эффективности деятельности колледжа проводится Учредителем один раз в год, в срок не позднее 30 января года, следующего за отчетным.

Оценка эффективности деятельности директора колледжа проводится ежеквартально в срок не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

8.3. Премирование работников колледжа осуществляется из фонда оплаты труда только при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда , на основании приказа директора колледжа, по итогам оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников колледжа, проводимой комиссией колледжа ежеквартально в сроки, установленные приказом директора, в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности (приложение № 3 к настоящему положению) путем суммирования балов за отчетный период и формирования рейтинговых таблиц.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 %. Работникам, проработавшим неполный учебный год, начисление премиальных выплат производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Премиальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

8.4. Проведение оценки эффективности деятельности колледжа и его работников осуществляется на основании данных государственной статистики, отчетности, сведений и других документов, образуемых в ходе осуществления колледжем своей деятельности, а также данных, полученных по результатам опросов, анализа открытых источников информации и иными способами проведения данной оценки.

Показатели эффективности деятельности работников колледжа и критерии оценки их деятельности могут быть расширены, скорректированы с учетом специфики деятельности учреждения приказом директора.

8.5. Директор колледжа ежеквартально готовит отчет об оценке эффективности деятельности колледжа (далее отчет) и направляет его в комиссию Учредителя в срок до 20 числа месяца следующего за отчетным периодом по форме в соответствии с приложением № 3 к настоящему положению.

8.6. Состав и порядок работы комиссий по оценке эффективности деятельности работников учреждений культуры:

- для осуществления оценки эффективности деятельности учреждений и директоров учреждений - утверждаются приказом Учредителя;

- для осуществления оценки эффективности деятельности работников колледжа - утверждаются приказом директора.

8.7. Комиссия, созданная Учредителем, рассматривает отчет директора колледжа и на его основе проводит оценку эффективности деятельности учреждения и его директора в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 %.

Комиссия колледжа в срок, до 10 числа месяца следующего за отчетным периодом, проводит оценку эффективности деятельности работников колледжа в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах и, на ее основе, готовит информацию для отчета директору колледжа и предложения о премировании (невыплате премии) работникам колледжа. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 %. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 %.

8.8. По результатам рассмотрения отчета директора колледжа комиссия, созданная Учредителем, готовит предложения о премировании (отказе в премировании) директора колледжа.

На основании отчетов руководителей структурных подразделений и председателей предметно-цикловых комиссий, комиссия колледжа готовит предложения директору о премировании или об отказе в премировании конкретных работников.

Премирование осуществляется по решению директора колледжа при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда.

8.9. На основании предложений комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании:

в отношении директоров учреждений – Учредителем и оформляется приказом Учредителя;

в отношении работников колледжа - директором колледжа и оформляется приказом колледжа.

**9. Другие вопросы оплаты труда.**

9.1. При оплате труда за работу преподавателей, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов государственной власти и органов местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых колледжем для проведения мастер-классов и консультаций, для работы в качестве председателей государственной экзаменационной комиссии применяется почасовая система оплаты труда.

Размер ставки почасовой оплаты труда в таких случаях определяется исходя из минимального оклада должностей педагогических работников колледжа с учетом применения следующих коэффициентов:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Контингент | Размер коэффициента | | |
| Профессор,  доктор наук | Доцент,  кандидат наук | Лица, не имеющие ученой степени |
| обучающиеся | 0,055 | 0,041 | 0,028 |

Ставки почасовой оплаты труда:

- лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук;

- лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

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

Размер ставки почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, определяется исходя из минимального оклада 1 разряда ЕТКС работников колледжа, занимающих профессии рабочих с учетом применения следующих коэффициентов: 0,017-0,022 в зависимости от сложности пластической позы.

Почасовая оплата труда педагогических работников производится на основании письменного заявления работника и оформляется распоряжением директора.

Заявления педагогических работников на оплату отработанных за месяц часов подаются до 20 числа текущего месяца. Также почасовая система оплаты труда может применяться к педагогическим работникам колледжа при оплате часов, проведенных в соответствии с требованиями учебных планов. Для таких случаев, устанавливается следующий расчет стоимости одного педагогического/концертмейстерского часа:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная категория | Педагогический час | Концертмейстерский час |
| Без квал. категории | Минимальный размер оклада преподавателя  : 72 пед.ч. в месяц | Минимальный размер оклада концертмейстера: 96 пед.ч. в месяц |
| 1 квал.категория | Минимальный размер оклада преподавателя  : 72 пед.ч. в месяц x на повышающий коэффициент за квал. категорию 0,20 | Минимальный размер оклада концертмейстера  : 96 пед.ч. в месяц x на повышающий коэффициент за квал. категорию 0,20 |
| Вышая квал. категория | Минимальный размер оклада преподавателя  : 72 пед.ч. в месяц  x на повышающий коэффициент за квал. категорию 0,30 | Минимальный размер оклада концертмейстера  : 96 пед.ч. в месяц  x на повышающий коэффициент за квал. категорию 0,30 |