

СОГЛАСОВАНО

ПППО ГБПОУ РО
«Шахтинский
музыкальный колледж»

_____ М. Г. Морозова

« 29 » декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РО
«Шахтинский
музыкальный колледж»

_____ Н. П. Захарченко

« 29 » декабря 2023г.

Приказ № 206 от 29.12.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Шахтинский музыкальный колледж»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Областным законом от 03.10.2008 N 91-ЗС "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений", Постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Постановлением Правительства РО от 28.06.2019 N 443 "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Ростовской области, подведомственных министерству культуры Ростовской области" (далее – постановление правительства РО № 443), Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016г.), Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области (далее – положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж», подведомственного министерству культуры Ростовской области (далее - ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж», Колледж), по виду экономической деятельности "85. Образование" Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.01.2014 N 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее - локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 N 91-ЗС "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений" месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не

может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» за счет средств областного бюджета определяется министерством культуры Ростовской области.

1.8. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

1.9. Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим положением.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 N 91-ЗС "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений":

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы:

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим положением, которые не могут быть ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Постановлением правительства РО № 443.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной

сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице N 1.

Таблица N 1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 1-й квалификационный уровень	секретарь учебной части	7912
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 2-й квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	9145

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице N 2.

Таблица N 2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников: 2-й квалификационный уровень	концертмейстер; социальный педагог	13132
3-й квалификационный уровень	методист; педагог-психолог	13772
4-й квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания	14449

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям руководителей структурных подразделений приведены в таблице N 3.

Таблица N 3

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений: 2-й квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отдела, сектора <i>в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей</i>	14139

Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников, не включенных в ПКГ работников образования, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н, приведены в таблице N 3.1.

Таблица N 3.1

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫХ В ПКГ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 05.05.2008 N 216Н

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14449

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников культуры приведены в таблице N 4.

Таблица N 4

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
--	------------------------	---

ПКГ "Должности работников культуры, искусства ведущего звена"	библиотекарь:	7038
	без категории	7388
	II категории	7755
	I категории ведущий	8144

2.3.4. Должностные оклады по должностям работников дополнительного профессионального образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования".

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям профессорско-преподавательского состава приведены в таблице N 5.

Таблица N 5

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ПО ДОЛЖНОСТЯМ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений:		
1-й квалификационный уровень	ассистент; преподаватель	12398
2-й квалификационный уровень	старший преподаватель	13002
3-й квалификационный уровень	доцент	13653
4-й квалификационный уровень	профессор	14324

2.3.5. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по общеотраслевым должностям специалистов и служащих приведены в таблице N 6.

Таблица N 6

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ ПО
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1-й квалификационный уровень: архивариус делопроизводитель	5274

ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	<i>1-й квалификационный уровень:</i> инспектор по кадрам лаборант техник	5805
	<i>2-й квалификационный уровень:</i> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6097
	<i>3-й квалификационный уровень:</i> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6404
	<i>4-й квалификационный уровень:</i> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6707
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	<i>1-й квалификационный уровень:</i> экономист по договорной и претензионной работе; бухгалтер; экономист; инженер-программист; специалист по связям с общественностью; юрисконсульт; инженер-энергетик	6707
	<i>2-й квалификационный уровень:</i> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7038
	<i>3-й квалификационный уровень:</i> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7388
	<i>4-й квалификационный уровень:</i> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7755

	5-й квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	8144
--	--	------

2.3.6. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице N 7.

Таблица N 7

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	<i>1-й квалификационный уровень:</i> <i>1-й квалификационный разряд</i> гардеробщик вахтер уборщик служебных помещений уборщик территорий	4336
	<i>2-й квалификационный разряд</i> рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4588
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	<i>1-й квалификационный уровень:</i>	
	<i>2-й квалификационный уровень:</i> <i>6-й квалификационный разряд</i> Слесарь-сантехник	5767

2.3.7. Ставки заработной платы по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ по профессиям рабочих культуры приведены в таблице N 8.

Таблица N 8

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ**

Профессиональная квалификационная	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки	Наименование профессии
-----------------------------------	--------------------------	---------------------------	------------------------

группа		заработной платы (рублей)	
ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	1-й квалификационный уровень: 5-й квалификационный разряд	5454	настройщик пианино и роялей 4 - 8-го разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5-го разрядов ЕТКС
	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд	5767	настройщик духовых инструментов 6-го разряда ЕТКС

Используемое сокращение:

ЕТКС - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

2.3.8. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приведены в таблице N 9.

Таблица N 9

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ДОЛЖНОСТЯМ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ, НЕ ВОШЕДШИМ В ПКГ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗАМИ
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Заведующий библиотекой: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	8978
Специалист по охране труда	6707

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Педагогическим работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии

с подпунктами 4.9.1 пункта 4.9 раздела 4 настоящего положения, за исключением доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Примерного положения.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам Колледжа за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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.

3.4.4. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности

работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей N 10.

Таблица N 10

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ,
НЕ ВХОДЯЩЕЙ В КРУГ ОСНОВНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Преподавателям профессиональных образовательных учреждений за кураторство (руководство группой)	до 30
2.	Педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-консультационными пунктами:	до 10
3.	Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
4.	Преподавателям за проверку письменных работ: по русскому языку, литературе по математике по иным предметам	до 20 до 15 до 10
5.	Работники учреждений за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5-10
7.	Работникам учреждений за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 и более человек	10 15 20

Примечание.

1. Доплата за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ может устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в учебной группе Колледжа с наполняемостью - 25 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2. Доплата за руководство группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.4.6. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4.7. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, указанных в пунктах 1 - 5, не должен превышать планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

15 процентов - в учреждениях, являющихся профессиональными образовательными организациями;

3.5. 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. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. 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 ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж».

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. 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 или абсолютном размере (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). Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются при выполнении показателей мониторинга результативности работы педагогических работников (Приложения №1, №1а) и утверждаются настоящим Положением по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом директора Колледжа при наличии средств фонда оплаты труда. 4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", раздел "квалификационные характеристики должностей работников образования") в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей N 10.1.

Таблица 10.1

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

N п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты, служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н (секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, концертмейстер, социальный педагог, социальный педагог, преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, начальник отдела, заведующий сектором), от 05.05.2008 N 217н, при стаже работы (службы):	

	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	свыше 15 лет	20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет	до 10
	от 5 до 10 лет	до 15
	от 10 до 15 лет	до 20
	свыше 15 лет	до 30

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

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки 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.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж», стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (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 и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](#) Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы):

при наличии ученой степени доктора наук - 25 процентов;
при наличии ученой степени кандидата наук - 15 процентов.

4.11. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации "народный" или "заслуженный", или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственной награды устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру; работникам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н:

при наличии почетного звания "народный" - 25 процентов,
при наличии почетного звания "заслуженный" - 15 процентов,
при наличии ведомственной награды - 10 процентов.

Иным работникам:

при наличии почетного звания "народный" - до 30 процентов,
при наличии почетного звания "заслуженный" - до 20 процентов,
при наличии ведомственной награды - до 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственной награды устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственной награды устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственной награды устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственной награды направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка, утверждается министерством.

4.12. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в [подпункте 4.4 пункта 4](#) настоящего раздела) с учетом уровня 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 ее размерах принимается:

директору Колледжа – министерством культуры Ростовской области;

работникам Колледжа – директором Колледжа, на основании мониторинга (Приложение № - №3).

Заместителям директора, главному бухгалтеру ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором колледжа в соответствии с настоящим положением по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору колледжа.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на осуществление выплат за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной

Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

Статус молодого специалиста действует в течение 5 лет и устанавливается однократно.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Зарплата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов директора ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж», заместителей директора колледжа и главного бухгалтера учреждения устанавливаются следующим образом:

5.2.1. Размер должностного оклада директора ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице N 11.

Таблица N 11

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	25048
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	22775
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	20705

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом директора ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#) настоящего Примерного положения.

5.4. Директору колледжу, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты директору ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» выплачиваются по решению министерства культуры РО с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производятся в соответствии с решением министерства культуры РО.

В качестве показателя эффективности работы руководителя ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению министерства культуры РО в качестве показателя эффективности работы руководителя ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников государственного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

5.5. Директор ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж», заместители директора помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда директора ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» и заместителей директора за осуществление педагогической (преподавательской) работы в ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться его руководителем, определяется министерством культуры РО, заместителями директора - руководителем ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж».

Педагогическая (преподавательская) работа, выполняемая директором ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» в том же учреждении - совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы

работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы". Размеры предельного соотношения заработной платы следующие:

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице N 12.

Таблица N 12

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей директора ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж», главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директора колледжа, на 0,5.

5.6.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж».

5.7. Объемные показатели и условия отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице N 13.

Таблица N 13

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППЕ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся в учреждении	за каждого обучающегося	0,5

2	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3	Наличие в учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежитий	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих): до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
4	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой		до 15
8	Наличие следующих основных средств: автотранспортных и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объекта	до 20
10	Наличие обучающихся в профессиональных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5

Примечание.

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в учреждениях, являющихся профессиональными образовательными организациями, - по приведенному к очной форме обучения контингенту обучающихся по состоянию на 1 октября, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1 настоящего положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранных по объемным показателям, определяются согласно таблице N 14.

Таблица N 14

**ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СУММАРНОГО КОЛИЧЕСТВА
БАЛЛОВ, НАБРАННЫХ ПО ОБЪЕМНЫМ ПОКАЗАТЕЛЯМ**

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	Учреждения, являющиеся профессиональными образовательными организациями	Свыше 400	до 400	до 300	-

5.7.5. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в порядке исключения:

могут относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

5.7.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", предусматривающего, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо

продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленных Приказом Минобрнауки России N 1601.

Верхний предел учебной нагрузки для педагогических работников устанавливается в объеме:

для преподавателей – 1440 часов

для концертмейстеров – 1920 часов

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные:

с установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

с размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

с размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

6.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» (включая директора колледжа и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации Колледжа и при условии, что педагогические работники, для которых ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.7. Условия определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в

соответствии с подпунктом 6.8.1 пункта 6.8 раздела 6 настоящего положения, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим положением, включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.7.2. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется отдельно по учебным полугодиям.

6.7.3. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктом 2.4 приложения N 1 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8. Условия определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам Колледжа.

6.8.1. Преподавателям Колледжа до начала учебного года определяется размер месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.9.2 пункта 6.9 раздела 6 настоящего положения, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

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

6.8.2. Преподавателю, поступившему на работу в ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.9.2 пункта 6.9 раздела 6 настоящего положения, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.8.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и надбавки за наличие ученой степени.

6.8.4. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится помесечно или в конце учебного года.

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

6.8.5. В учреждениях, являющихся профессиональными образовательными организациями, изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения N 2 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.8.6. В учреждениях, являющихся профессиональными образовательными организациями с индивидуальными формами обучения, тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго учебного полугодия.

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

6.9. Условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями;

за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями, поступившим на работу в течение учебного года.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для преподавателей – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

для концертмейстеров – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (96 часов).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя

и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше двух месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Директор ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблицы N 16.

Таблица N 16

КОЭФФИЦИЕНТЫ СТАВОК ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

N п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,040	0,034	0,020
2.	Аспиранты, слушатели учреждений дополнительного профессионального образования	0,060	0,054	0,034

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников конкурсов, смотров осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблицы N 17.

Таблица N 17

КОЭФФИЦИЕНТЫ СТАВОК ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

N п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

7.3. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются от должностных окладов, установленных таблицей N 5 настоящего положения:

для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "профессор";

для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "доцент";

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям "ассистент, преподаватель".

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.4. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» министерством культуры РО.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается настоящим положением (Приложение №4) на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, содержащегося в приложении N2 к постановлению правительства РО № 443.

7.5. Работникам ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством культуры РО, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления директора ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж»;

работникам Колледжа – директором ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж» в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

Мониторинг результативности работы педагогических работников ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж»
ПЦК за 20 год

Ф.И.О.		I Методическая работа						II Участие в конкурсах, олимпиадах		III Участие в концертах, творческих мероприятиях						IV Кураторская, Профорientационная работа						
		Наличие методических работ	Разработка рабочих программ по новым дисциплинам ФГОС	Обновление содержания уже имеющихся рабочих программ	Разработка КОС	Участие в конференциях,	Наличие публикаций (в том числе в СМИ)	Подготовка студента к участию	Результативность	студентов колледжа	преподавателей	студентов города	преподавателей	студентов области	преподавателей	Проведение мероприятий в рамках работы предметных	Посещение школ	Консультации для абитуриентов	Организация зональных конкурсов, участие в жюри	Участие в жюри иных конкурсов (городских, областных, межвузовских)	Участие в реализации ДПОП, рецензирование методических работ	Личное участие в выполнении набора
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1																						
2																						
3																						
4																						
5																						
6																						
7																						
8																						
9																						
10																						
11																						
12																						

	ФИО	V Качество подготовки выпускников					VI Педагогическое мастерство		Общая сумма баллов	С результатами мониторинга ознакомлен (подпись преподавателя)
		подготовка выпускников к ГИА	Руководство написанием студентами творческих работ (рефератов, аннотаций, курсовых, дипломных работ)	Поступление в ВУЗы	Трудоустройство выпускников по специальности	Использование в работе информационно- коммуникативных технологий	Повышение квалификации (ДПО, стажировки, семинары, мастер-классы и т.п.) с получением подтверждающего документа	Наличие поощрений (грамоты, Благодарственные письма)		
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										

Дата заполнения _____

ППЦК _____

Зам. директора по учебной работе _____

Примечания:

1. Учитываются результаты работы на предыдущий календарный год.
2. В каждой графе при наличии результатов выставляется по 1 баллу.
3. Размер доплат за эффективность: 15-28 баллов – 15%, 10-14 баллов – 10%, 5-9 баллов – 5%

Мониторинг результативности работы
Педагогического работника ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж»
ФИО _____

за 20 ____ год

Вид профессиональной деятельности	Формы работы		№	Результативность профессиональной деятельности	Оценка деятельности в баллах
I. Методическая работа	Наличие методических работ		1.		
	Создание рабочих программ по новым дисциплинам ФГОС		2.		
	Обновление содержания уже имеющихся рабочих программ		3.		
	Разработка КОС		4.		
	Участие в конференциях		5.		
	Наличие публикаций (в том числе в СМИ)		6.		
II. Участие в конкурсах, олимпиадах	Подготовка студента к участию		7.		
	Результативность (дипломанты, лауреаты)		8.		
III. Участие в концертах, творческих мероприятиях	колледжа	студент	9.		
		Пед. работник	10.		
	города	студент	11.		
		Пед. работник	12.		
	области	студент	13.		
		Пед. работник	14.		
	Проведение мероприятий в рамках работы предметных кабинетов		15.		

IV. Кураторская, профорientационная работа	Посещение школ	16		
	Консультации для абитуриентов	17.		
	Организация зональных конкурсов. участие в жюри зональных конкурсов	18.		
	Участие в жюри иных конкурсов (городских, областных, международных)	19.		
	Участие в реализации ДПОП, рецензирование методических работ	20.		
	Личное участие в выполнении набора	21.		
V. Качество подготовки выпускников	Подготовка выпускников к ГИА	22.		
	Руководство написанием студентами творческих работ (рефератов, аннотаций, курсовых. дипломных работ)	23.		
	Поступление в ВУЗы	24.		
	Трудоустройство выпускников по специальности	25.		
VI. Педагогическое мастерство	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий	26		
	Повышение квалификации (ДПОП. семинары, мастер- классы, и т.п.) с получением подтверждающего документа	27.		
	Наличие поощрений (грамоты. Благодарственные письма)	28		
ИТОГО:				

Дата заполнения _____

Подпись педагогического работника _____

Достоверность информации подтверждаю:

ППЦК « _____ » _____

Ф.И.О.

**Система показателей и условия премирования работников
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области
«Шахтинский музыкальный колледж»**

Условия премирования	Период премирования	Размер премирования
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы)
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы)
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы)
Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы)
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы)
Соблюдение исполнительской дисциплины	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы)
Премия к государственным и профессиональным праздникам, юбилеям работников	разовая премия	до двух должностных окладов (ставок заработной платы)
По итогам конкурсов: учреждения, областных, всероссийских, международных	разовая премия	до двух должностных окладов (ставок заработной платы)
За разработку и реализацию новых педагогических технологий, совершенствование педагогической деятельности	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы)
за профессиональную подготовку, эффективное использование бюджетных средств, внедрение компьютерных программ	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы)
работникам технического и обслуживающего персонала за образцовое состояние закрепленных участков, исполнение функциональных обязанностей	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы)

Мониторинг результативности работы сотрудников ГБПОУ РО «Шахтинский музыкальный колледж»

для установления надбавки за качество выполняемых работ _____
период _____

наименование структурного подразделения _____

№ п/п	Ф.И.О., должность	Критерии оценки результативности и эффективности труда работников										Итого размер надбавки
		Уровень профессиональной подготовленности (До 30%)	Степень сложности, важности и качества выполняемой работы (До 50%)	Внимательность, аккуратность, инициативность в исполнении должностных обязанностей (До 20%)	Степень самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач (До 50%)	Непосредственное и активное участие в разработке материалов для планирования образовательного и воспитательного процессов и финансово-хозяйственной деятельности колледжа до (20%)	Постоянное повышение образовательного уровня (до 20%)	Работа сотрудников в составе рабочей группы по официальному сайту колледжа, утвержденном приказом директора колледжа, а также выполнение работы по формированию и передаче информации для размещения на сайте колледжа лицу, ответственному за координацию работ по информационному наполнению сайта (до 20%)	Своевременное, полное и достоверное предоставление документации (отчетность, статистические данные (до 20%)	Взаимодействие с государственными органами в целях эффективного исполнения должностных обязанностей (до 20%)	Своевременное и эффективное выполнение поручений руководителя (до 20 %)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.												
2.												
3.												

Руководитель структурного подразделения « _____ »

Подпись _____
« _____ » _____ 20__ г.

ФИО _____

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ* АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА**

1. К административно-управленческому персоналу колледжа относятся:

директор;
заместитель директора по учебной работе;
заместитель директора по воспитательной работе;
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
экономист по договорной и претензионной работе;
экономист;
бухгалтер;
начальник отдела;
юрисконсульт;
инспектор по кадрам;
делопроизводитель;
архивариус;
инженер-программист;
инженер-энергетик;
специалист по охране труда;
техник.

<*> Включая должности с I и II внутридолжностными категориями.