

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ И НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КУЗБАССА
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КУЗБАССКИЙ КОЛЛЕДЖ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ»
имени народного артиста СССР И.Д. Кобзона

Принято на общем собрании
(конференции)
работников и обучающихся
ГПОУ «Колледж культуры и
искусств» им. И.Д. Кобзона
«07» апреля 2021 г.
Протокол № 03

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
ГПОУ «Колледж
культуры и искусств» им. И.Д. Кобзона
Н. С. Павлюк
Приказ от «08» апреля 2021г. №51-ОС



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ**
ГПОУ «Колледж культуры и искусств»
им. И.Д. Кобзона

Кемерово, 2021

1. Общие положения

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

1.2. Настоящее Положение включает:

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

1.3. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за специфику учреждения, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

1.4. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области – Кузбасса (п. 1.4 в ред. постановления Правительства Кемеровской области - Кузбасса от 18.05.2021 № 240).

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок

стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат), в Учреждении не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области – Кузбассе.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда учреждения.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад),
ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

при этом:

$$Ор = (О \times К1) \times Кс;$$

ЗП - заработная плата работника, рублей;

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

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

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

Кс - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу на селе, $K_c = 1,25$;

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

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

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

КВ - компенсационные выплаты работнику, рублей;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, рублей.

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

2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника увеличивается на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения, на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание в случае наличия основания для его применения.

2.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за ученую степень, почетное звание образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих, относящихся к соответствующим профессионально-квалификационным группам согласно Постановлению Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений».

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы) производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ, в порядке, размере и на условиях,

предусмотренных настоящим Положением.

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

3. Порядок и условия оплаты труда профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.1. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются:

группа первого уровня - на два квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2860 рублей;

группа второго уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 2953 рубля;

группа третьего уровня - на четыре квалификационных уровня с минимальным размером должностного оклада 3488 рублей.

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.2. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

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

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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

3.3. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в размерах согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливается:

- руководителям, педагогическим и другим работникам (за исключением работников обслуживающего персонала) - 0,15.

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

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

3.5.2. Лицам, имеющим почетные звания "Заслуженный", - 0,1.

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

3.5.4. Лицам, имеющим почетное звание "Народный", - 0,2.

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

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

3.7. С учетом условий труда группе должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

3.8. Группе должностей руководителей, специалистов и служащих выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 10 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда группы должностей педагогических работников

4.1. Размеры должностных окладов педагогических работников приведены в приложении №3 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), тарифной ставке.

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

4.2. Повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности устанавливаются педагогическим работникам в размерах согласно приложению №3 к настоящему Положению.

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

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения устанавливается педагогическим работникам колледжа - 0,15.

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

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

4.4.2. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный", - 0,1.

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

4.4.4. Педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный", - 0,2.

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

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

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

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

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

850 рублей - при стаже работы до одного года;

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

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

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

Под молодыми специалистами в настоящем пункте понимаются педагогические работники в возрасте до 30 лет, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образователь-

ной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры приступившие к педагогической деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе.

4.9. Норма часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки (за исключением условий регулирования учебной нагрузки преподавателей, предусмотренных в пункте 4.10 настоящего Положения), продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.9.1. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, для преподавателей устанавливается 720 часов в год.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем подпункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем подпункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом колледжа с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.9.2. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных

обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

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

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

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

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

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

4.9.2.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, кабинетами, отделами, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обуче-

ния, профессиональной ориентации и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

4.9.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

24 часа в неделю - концертмейстерам;

36 часов в неделю – специалистам (воспитатель, педагог-психолог, методист, педагог-организатор, руководитель физического воспитания).

4.9.4. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

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

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

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

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в колледже руководителем колледжа, определяется учредителем. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

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

4.9.5. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 4.9.1 и 4.9.3 настоящего Положения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю - методистам.

4.9.6. Должностные оклады других работников, не перечисленных в подпунктах 4.9.1, 4.9.3, 4.9.5, 4.10.1 настоящего Положения, в том числе руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.9.7. Норма часов руководителям физического воспитания, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, установлена

в объеме 360 часов в год с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы.

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

4.9.8. Преподавательская работа работников, указанных в подпункте 4.9.7 настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

4.10. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

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

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю Учреждения.

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

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей профессиональных образовательных организаций ограничивается верхним пределом 1440 часов. Предварительная учебная нагрузка распределяется до ухода преподавателей в ежегодный оплачиваемый отпуск.

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

4.10.3. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

4.10.4. Тарификация преподавателей и концертмейстеров производится

один раз в год. В случае обоснованного изменения нагрузки (увольнения, увеличения (уменьшения) контингента студентов и учащихся и др.) возможно изменение тарификации со второго семестра учебного года.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

4.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда преподавателей (за исключением преподавателей, предусмотренных в пункте 4.10. настоящего Положения).

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
ГПОУ «Колледж культуры и искусств» им. И.Д. Кобзона	Преподаватели, руководители физического воспитания, методисты, концертмейстеры, педагоги-организаторы, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, творческо-исполнительской деятельностью, по производственному обучению (работе), заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением

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

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

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

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

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

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

5.1. Группа должностей руководителей структурных подразделений относится ко второму квалификационному уровню с минимальным размером должностного оклада 3498 рублей.

Размеры должностных окладов работников приведены в приложении №4

к настоящему Положению.

5.2. На оплату труда группы должностей руководителей структурных подразделений распространяются условия оплаты труда пунктов 4.3 - 4.7 настоящего Положения.

5.3. С учетом условий труда группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

5.4. Группе должностей руководителей структурных подразделений выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 10 настоящего Положения.

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

6.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала учреждения относится к первому квалификационному уровню с минимальным размером должностного оклада 2818 рублей.

Размеры должностных окладов работников приведены в приложении №5 к настоящему Положению.

6.2. На оплату труда группы должностей учебно-вспомогательного персонала Колледжа распространяются условия оплаты труда, указанные в подпунктах 4.3 - 4.7 настоящего Положения.

6.3. С учетом условий труда группе должностей учебно-вспомогательного персонала Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные 9 настоящего Положения.

6.4. Группе должностей учебно-вспомогательного персонала Колледжа выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными 10 настоящего Положения.

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

7.1. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих подразделяются:

группа первого уровня - с минимальным размером должностного оклада 2683 рублей;

группа второго уровня - с минимальным размером должностного оклада 2953 рубля.

7.2. Размер оклада рабочего определяется путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ.

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих определяются согласно профессиям, утвержденным постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 N 551 "О

введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области" и приложением N 7 к настоящему Положению, которые, в свою очередь, подразделяются на:

квалификационную группу первого уровня с минимальным размером должностного оклада 2683 рублей;

квалификационную группу второго уровня с минимальным размером должностного оклада 2953 рубля.

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и о его размерах принимается руководителем учреждения с учетом мнения председателя совета трудового коллектива персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

7.4. С учетом условий оплаты труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 9 - 10 настоящего Положения.

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

8.1. При определении заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера необходимо исходить из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

8.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на год и определяется соотношением:

ДО руководителя = $(\sum \text{ДО основного персонала} + \sum \text{Стимулирующие выплаты основного персонала}) / \text{Кол-во основного персонала} \times n$, где:

ДО руководителя - размер должностного оклада руководителя учреждения;
 \sum ДО основного персонала – сумма должностных окладов, ставок заработной платы работников, относящихся к основному персоналу;

\sum Стимулирующие выплаты основного персонала - сумма выплат стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу;

Кол-во основного персонала - среднемесячная численность работников основного персонала учреждения;

n - количество кратности ≤ 2 .

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение:

- методист;
- преподаватель.

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

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

8.2.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

8.2.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

8.2.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности работников производится в соответствии с п. 8.2.5 Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений»

8.2.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителей этих учреждений.

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

8.3. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, предусмотренные разделами 9–10 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

Размер централизованного фонда учреждения определяется по формуле:

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

ФОТ ц - централизованный фонд учреждения;

ФОТ у - фонд оплаты труда учреждения;

3 процента - централизованный фонд учреждения.

Распределение централизованного фонда осуществляется в соответствии с положением о распределении централизованного фонда учреждения являющимся [приложением № 8](#) к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

Виды и размеры компенсационных выплат в учреждении представлены в таблице 1.

Виды и размеры компенсационных выплат работникам учреждения

Таблица №1

Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	30% от заработной платы работника подлежащий начислению в соответствии-

	ющем месяце с учетом всех установленных выплат
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)	
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	<p>За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и или объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания.</p> <p>Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (приложением к трудовому договору) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может быть менее 50% от оклада (должностного оклада) по ПКГ (профессионально-квалификационная группа) по совмещаемой должности.</p>
За сверхурочную работу	Оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий

	<p>праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или на 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.</p>
За работу в ночное время	<p>В колледже каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере 40% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарному году.</p>

Виды и размеры компенсационных выплат за дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом

Таблица №2

Наименование работ, не входящих в должностные обязанности работников	Размеры выплат
За классное руководство студенческих групп в зависимости от наполняемости групп	Исчисляется к должностному окладу до 25%
За проверку письменных работ преподавателям русского, иностранных языков, математики, литературы	До 15 %
Преподавателям за заведование кабинетами: - Малый зал - Хореографический класс - Хор. Класс - Компьютерный класс	Исчисляется к должностному окладу

- Театральный класс - Кабинет эстрадного вокала	до 15%
За руководство предметно-цикловыми комиссиями	Исчисляется к должностному окладу до 50%

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

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

9.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются не более чем на один год в форме доплат к окладам (должностным окладам) (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы и не образуют новый оклад (должностной оклад) (ставку).

9.5. Установленные работникам выплаты компенсационного характера могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятие руководством учреждения решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
- в связи с изменением условий труда.

9.6. Решение о снижении размера выплат компенсационной части фонда оплаты труда учреждения, а также их отмене, принимается руководством учреждения по согласованию с советом трудового коллектива в порядке, установленном действующем трудовым законодательством.

9.7. Экономия компенсационной части фонда оплаты труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Колледжа.

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

10.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, а также неиспользованных средств централизованного фонда учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

10.2. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании данного Положения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность, качество выполняемой работы устанавливаются работникам за выполнение показателей эффективности деятельности (Приложение 9) по решению комиссии Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в баллах.

10.3. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в учреждениях культуры, искусства, кино и образовательных организациях культуры и искусств, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Руководители и специалисты

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

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

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

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

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

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

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

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

10.3.2. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

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

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

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

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

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

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

назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения культуры, искусства, кино, образовательной организации культуры и искусств, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа;

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

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

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

состав комиссии утверждается руководителем учреждения. Основанием для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, являются сведения, содержащиеся в трудовой книжке, и (или) сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на специалиста по кадрам, учреждения;

индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат

рассматриваются в установленном законодательством порядке.

10.4. Премирование работников Колледжа производится в целях стимулирования служебной деятельности с учетом личного вклада в достижение целей и задач, стоящих перед учреждением. Данные выплаты включают в себя:

- выплаты к дням рождения и юбилейным датам (50,55,60 и далее каждые пять лет) в размере не более 10 000 рублей;

- выплата в связи с уходом на пенсию – не более двух должностных окладов;

- выплаты к профессиональным праздникам, к дню защитника Отечества, к Международному женскому дню, к Новому году – не более 5 000 рублей;

- выплаты по итогам года – не более 10 000 рублей;

- выплаты за присвоение почетных званий, степеней и грамот – не более 10 000 рублей;

- выплаты при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, награждении знаками отличия Российской Федерации, Кемеровской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Кемеровской области – не более 15 000 рублей;

- выплаты при награждении Почетной грамотой Правительства Кемеровской области – Кузбасса, Почетной грамотой и Благодарственным письмом Министерства культуры и национальной политики Кузбасса, муниципального образования Кемеровской области – не более 5 000 рублей.

10.5. Работникам колледжа может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда Колледжа.

10.5.2 Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику колледжа материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

10.5.3. Решение об оказании материальной помощи принимается директором колледжа.

11. Заключительные положения

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

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

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

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

выплаты стимулирующего характера.

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

11.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

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

11.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативного правового акта высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области

Приложение № 1

Размеры окладов (должностных окладов)
Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	2860		
	Второй квалификационный уровень			
1	Заведующий костюмерной среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет или начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 5 лет		1,869	5345
	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2953		
	Второй квалификационный уровень			
1	Библиотекарь библиотекарь среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка; библиотекарь II категории высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря не менее 3 лет;		1,643 1,810	4852 5345

	библиотекарь I категории высшее профессиональное образование и стаж работы в должности библиотекаря II категории не менее 3 лет		2,186	6455
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		3488		
Первый квалификационный уровень				
1	Звукорежиссер высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет; высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет		1,682	5867
			2,030	7081
2	Художественный руководитель в самостоятельных музыкальных и танцеваль- ных коллективах		3,0	10464
Четвертый квалификационный уровень				
1	Специалист по закупкам (контрактный управля- ющий) высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы; высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет		2,601	10461
			2,805	11283

Размеры должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня		2860		
Первый квалификационный уровень				
1	<p>Комендант</p> <p>начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или основное общее образование и стаж работы по профилю не менее 1 года;</p> <p>среднее профессиональное образование и стаж работы в должности коменданта не менее 1 года</p>		1,255	3589
			1,390	3975
Профессиональная квалификационная группа второго уровня		2953		
Первый квалификационный уровень				
1	<p>Лаборант</p> <p>при выполнении должностных обязанностей лаборанта;</p> <p>при выполнении должностных обязанностей старшего лаборанта</p>		1,215	3588
			1,346	3975
Второй квалификационный уровень				
1	Заведующий складом		1,493	4409
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		3488		
Первый квалификационный уровень				
1	<p>Специалист</p> <p>среднее профессиональное образование без</p>		1,263	4405

	предъявления требований к стажу работы; высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста не менее 3 лет;		1,390	4848
	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста не менее 5 лет		1,531	5340
Третий квалификационный уровень				
1	Бухгалтер бухгалтер I категории высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет		1,682	5867
2	Инженер инженер I категории высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера II категории не менее 3 лет		1,682	5867
3	Специалист по охране труда специалист по охране труда I категории высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 3 лет		1,682	5867
4	Экономист экономист I категории высшее профессиональное образование и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет		1,682	5867
5	Юрисконсульт юрисконсульт I категории высшее профессиональное образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет		1,682	5867

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников государственных образовательных организаций культуры и искусств				
Второй квалификационный уровень		3935		
1	Педагог-организатор; концертмейстер среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы		1,334	5249
2	Педагог-организатор; концертмейстер высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 2 до 5 лет; инструктор-методист высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы		1,465	5765
3	Педагог-организатор; концертмейстер высшее музыкальное образование и стаж работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы от 5 до 10 лет; инструктор-методист высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы от 5 до 8 лет		1,606	6320
4	Педагог-организатор		1,761	6930

	<p>высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;</p> <p>концертмейстер высшее музыкальное образование и стаж работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж работы свыше 10 лет</p>			
5	<p>Педагог-организатор высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;</p> <p>концертмейстер высшее музыкальное образование и стаж работы от 10 до 20 лет</p>		1,928	7587
6	<p>Педагог-организатор; концертмейстер высшее музыкальное образование и стаж работы свыше 20 лет</p>		2,086	8208
7	<p>Педагог-организатор; концертмейстер (I квалификационная категория)</p>		2,259	8889
8	<p>Педагог-организатор; концертмейстер (высшая квалификационная категория)</p>		2,431	9566
Третий квалификационный уровень		3935		
1	<p>Воспитатель среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;</p> <p>педагог-психолог среднее психологическое или среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" без предъявления требований к стажу работы</p>		1,334	5249
2	<p>Воспитатель высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;</p> <p>методист высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;</p> <p>педагог-психолог высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" без предъявления требований</p>		1,465	5765

	к стажу работы или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 2 до 4 лет			
3	<p>Воспитатель высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;</p> <p>методист высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 8 лет;</p> <p>педагог-психолог высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 2 до 4 лет или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 4 до 6 лет</p>		1,606	6320
4	<p>Воспитатель высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;</p> <p>методист высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 8 до 12 лет;</p> <p>педагог-психолог высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 4 до 6 лет или среднее психологическое либо среднее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж педагогической работы (работы по специальности) свыше 6 лет</p>		1,761	6930
5	<p>Воспитатель высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет;</p> <p>методист высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 12 лет;</p>		1,928	7587

	педагог-психолог высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж педагогической работы (работы по специальности) от 6 до 10 лет			
6	<p>Воспитатель высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория;</p> <p>методист II квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 5 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;</p> <p>педагог-психолог II квалификационная категория или высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж педагогической работы (работы по специальности) свыше 10 лет</p>		2,086	8208
7	<p>Воспитатель; педагог-психолог I квалификационная категория;</p> <p>методист I квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов</p>		2,259	8889
8	<p>Воспитатель; педагог-психолог; методист высшая квалификационная категория или высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 6 лет в методических, учебно-методических кабинетах (центрах), образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов)</p>		2,431	9566
Четвертый квалификационный уровень		3935		
1	<p>Преподаватель среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педаго-</p>		1,334	5249

	гика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности без предъявления требований к стажу работы			
2	<p>Преподаватель высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;</p> <p>руководитель физического воспитания среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет</p>		1,465	5765
3	<p>Преподаватель высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;</p> <p>руководитель физического воспитания высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы, или среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта от 3 до 5 лет</p>		1,606	6320
4	<p>Преподаватель высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;</p> <p>руководитель физического воспитания высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта и стаж работы по специальности от 2 до 5 лет, или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 5 лет;</p> <p>старший методист высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет</p>		1,761	6930
5	Преподаватель высшее профессиональное образование и стаж		1,928	7587

	<p>педагогической работы от 10 до 20 лет, или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин), или высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения);</p> <p>руководитель физического воспитания высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 5 лет</p>			
6	<p>Преподаватель высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин);</p> <p>старший методист высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет</p> <p>старший воспитатель высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет</p>		2,086	8208
7	<p>Преподаватель; руководитель физического воспитания; старший методист I квалификационная категория</p>		2,259	8889
8	<p>Преподаватель; руководитель физического воспитания; старший методист высшая квалификационная категория</p>		2,431	9566

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений государственных образовательных организаций культуры и искусств				
Второй квалификационный уровень		4427		
1	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): учебной (производственной) практики, кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения профессионального образования) высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических должностях в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий I квалификационную категорию		1,360	6021
2	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): учебной (производственной) практики, кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей, имеющий высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к III группе по		1,633	7229

	оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию			
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): учебной (производственной) практики, кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации высшего профессионального образования и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, либо в организациях, отнесенных ко II группе по оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию		1,767	7823
4	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): учебной (производственной) практики, кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации высшего профессионального образования и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в организации, отнесенной ко II группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию, либо в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющих I квалификационную категорию		1,913	8469
5	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): учебной (производственной) практики, кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации высшего профессионального образования и стаж работы не менее 5 лет на педагогических или руководящих должностях в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию		2,059	9115

Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4	5
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня государственных образовательных организаций культуры и искусств	2818		
1	Секретарь учебной части среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы		1,543	4348
2	Секретарь учебной части среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование, профессиональная подготовка в области делопроизводства и стаж работы не менее 3 лет		1,714	4830
3	Секретарь учебной части среднее профессиональное образование в области делопроизводства и стаж работы не менее 3 лет		1,886	5315

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих

Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	2683		
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,200	3220
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,210	3246
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,274	3418
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2953		
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,215	3588
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,346	3975
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,493	4409

Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,643	4852
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,810	5345

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих

Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, рублей	Повышающий коэффициент	Оклад (должностной оклад), ставка, рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа первого уровня	2683		
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,200	3220
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,210	3246
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,274	3418
Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2953		
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,215	3588
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,346	3975
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,493	4409
Наименование должностей рабочих, по которым		1,643	4852

предусмотрено присвоение 7 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих			
Наименование должностей рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		1,810	5345

Положение о распределении централизованного фонда

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы учреждения, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, которые не учитываются при установлении объемных показателей для определения группы оплаты труда руководителей, а также оказания материальной помощи.

1.2. Выплаты руководителям учреждений из средств централизованного фонда, сформированного учредителем учреждения, осуществляются в виде доплат, премий и материальной помощи.

1.3. Учредитель учреждения устанавливает централизуемую долю фонда оплаты труда (но не более 3 процентов) и распределяет полученный централизованный фонд на причитающиеся руководителю учреждения выплаты, установленные настоящим Положением, на выплаты стимулирующего характера: за качество выполняемых работ; за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных организаций культуры и искусств, в зависимости от группы оплаты труда руководителей; премии и разовые премии к знаменательным датам; материальную помощь.

1.4. Централизованный фонд указывается в штатном расписании учреждения отдельной строкой.

2. Порядок установления выплат из централизованного фонда

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем к должностному окладу руководителя:

2.1.1. Выплаты за выполнение объемных показателей, характеризующих результаты деятельности государственных учреждений культуры, искусства, кино и образовательных организаций культуры и искусств, в зависимости от группы оплаты труда руководителей устанавливаются учредителем по итогам месяца, квартала, года после рассмотрения итогов премирования в целом по учреждению.

2.1.2. Допускается выплата премий, разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи руководителю учреждения за счет средств экономии централизованного фонда (сумма расчетных размеров премий, причитающихся руководителю за вычетом фактически начисленных сумм премий, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления руководителя.

2.2. Установление стимулирующих выплат и премий руководителю учре-

ждения из средств централизованного фонда осуществляется комиссией Министерства культуры и национальной политики Кузбасса (далее - комиссия).

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого учредитель издает приказ. Согласованный приказ является основанием для выплат.

3. Примерный перечень показателей эффективности деятельности учреждения, на основании которого руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

Показатели, характеризующие результаты деятельности учреждения:

1. Общие показатели:

1.1 Соблюдение норм законодательства РФ, нормативно-правовых актов Кемеровской области в части, касающейся деятельности учреждения: выполнение требований п.1 ст.24 ФЗ от 23.11.2009 № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности, и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» о достижение государственными учреждениями экономии энергетических ресурсов более 3% в год потребления по всем видам ресурсов (тепло, электроэнергия, вода)

1.2 Соблюдение приказов и поручений начальника Министерства культуры и национальной политики Кузбасса: количество фактов неисполнения, а также ненадлежащего и несвоевременного исполнения приказов и поручений министра культуры и национальной политики Кузбасса.

2. Показатели, связанные с использованием имущества, находящегося на балансе учреждения:

2.1 Ведение учета имущества, находящегося на балансе учреждения, обеспечивающего полноту и достоверность данных об имуществе: количество выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения, не нанесших ущерб деятельности учреждения.

2.2 Обеспечение сохранности имущества, находящегося на балансе учреждения: число случаев утраты имущества вследствие порчи, хищения, пожара и по иным причинам, возникшим в условиях отсутствия вины руководителя.

2.3 Использование имущества, находящегося на балансе учреждения, по целевому назначению: количество выявленных фактов нецелевого использования имущества, не нанесших ущерб деятельности учреждения.

3. Показатели, связанные с финансово-экономическими результатами деятельности подведомственного учреждения:

3.1 Использование субсидий в соответствии с требованиями к качеству и (или) объему (содержанию), порядку оказания государственных услуг (выполнения работ), определенными в государственном задании: количество выявленных фактов – нарушений, не нанесших ущерб деятельности учреждения.

3.2 Достижение определенных объемов кредиторской задолженности подведомственного учреждения: количество фактов просроченной кредиторской задолженности подведомственного учреждения.

3.3 Достижение определенных объемов дебиторской задолженности подведомственного учреждения: количество фактов просроченной дебиторской задолженности подведомственного учреждения.

3.4 Достижение определенных объемов доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности подведомственного учреждения и (или) другие привлеченные средства: сумма доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности подведомственного учреждения (в том числе по источникам получения доходов) и (или) другие привлеченные средства.

4. Показатели эффективности колледжа:

4.1 Требования по выполнению государственного задания: по реализации основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования углубленной подготовки при очной форме получения образования

4.1.1. Годовая численность обучающихся по программе среднего профессионального образования.

4.1.2. Годовой прием и выпуск обучающихся по программе среднего профессионального образования

4.1.3. Численность студентов, поступивших в высшие учебные заведения, в общей численности выпускников

5. Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей:

5.1 Соотношение средней заработной платы основных работников учреждения к среднемесячной заработной плате в КО

6. Дополнительные показатели:

6.1 Численность выпускников колледжа очной формы обучения, трудоустроившихся в течение года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей численности выпускников

6.2. Численность выпускников, окончивших колледж с отличием (не менее 5-10%), в общей численности выпускников.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

критериев оценки и показателей эффективности работы работников ГПОУ «Кемеровский областной колледж культуры и искусств» для установления стимулирующих выплат

<i>Должность</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	<i>Периодичность</i>
<i>Административно-управленческий персонал</i>			
<i>Заместитель директора по учебной работе</i>	1.Позитивная динамика промежуточной аттестации студентов по предметам: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2 3	1 раз в семестр
	2.Позитивная динамика показателя государственной итоговой аттестации: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	2 3	1 раз в год
	3.План <u>учебной работы</u> выполнен: - не менее чем на 70% - на 100%	2 3	1 раз в семестр
	4.Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года (отсев не более 10%)	10	1 раз в год
	5. Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	5	1 раз в месяц
	6. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Заместитель директора по БЖ</i>	1. Контроль за работой автотранспорта: - своевременное проведение инструктажа с водителями - проведение сверок с ГИБДД	5	1 раз в месяц
	2.Обеспечение бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	5	1 раз в месяц
	3.Оперативное решение нестандартных и нестандартных ситуаций	10	1 раз в месяц

	4. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	5. Высокие результаты работы, направленные на повышение условий безопасности в колледже	10	1 раз в квартал
<i>Главный бухгалтер</i>	1. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций	5	1 раз в месяц
	2. Отсутствие предписаний по результатам финансовых и налоговых проверок	10	По итогам проверок
	3. Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтерии от сотрудников колледжа	5	1 раз в месяц
	4. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
	5. Исполнение утвержденного бюджета учреждения на финансовый год: -100% исполнение -90-99%	10 5	1 раз в год
<i>Заместитель директора по творческо – исполнительской деятельности</i>	1. Своевременное и качественное предоставление отчетной информации, размещение информации на сайте	5	1 раз в месяц
	2. Качественное ведение документации	5	1 раз в семестр
	3. Работа с обучающимися в рамках реализуемых программ, проектов, фестивалей, конкурсов и др.	10	1 раз в месяц
	4. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
	5. Мониторинг успеваемости и посещаемости всех видов занятий обучающимися, принятие необходимых мер по улучшению успеваемости и посещаемости	5	1 раз в семестр
	6. Наличие призеров, победителей, лауреатов, дипломантов в конкурсных мероприятиях	5	1 раз в семестр
	7. Концертно-просветительская работа по художественно-эстетическому воспитанию обучающихся	5	1 раз в семестр

<i>Зам. директора по воспитательной работе</i>	1. Своевременное и качественное составление, утверждение и предоставление документации.	5	1 раз в месяц
	2. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя.	10	1 раз в месяц
	3. Отсутствие обоснованных обращений участников воспитательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	10	1 раз в семестр
	4. Выполнение работ, связанных с повышением рейтинга учебного заведения: проекты, гранты, социальное партнерство, взаимодействие с СМИ.	15	1 раз в семестр
Учебно-вспомогательный персонал			
<i>Заведующий костюмерной</i>	1.Отсутствие замечаний по учету и хранению сценических костюмов, обуви.	10	1 раз в месяц
	2.Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно- материальных ценностей	10	1 раз в год
	3.Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
<i>Заведующий заочным отделением</i>	1. Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам ИГА	15	1 раз в год
	2. Своевременное и качественное предоставление отчетной информации	5	1 раз в квартал
	3. Качественная успеваемость Выше 50% 40-50% до 40%	5 3 2	1 раз в семестр
	4. Профориентационная работа	10	1 раз в месяц
	5. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	1. Качественная и своевременная работа по программно-методическому обеспечению учебного процесса (при наличии документов)	10	1 раз в месяц

<i>Заведующий отделом по научно-мето- дической ра- боте</i>	2. Качественная подготовка и отслеживание документации по аттестации педагогических работников	5	1 раз в месяц
	3. Контроль прохождения курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние три года) преподавателей	5	1 раз в семестр
	4. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	5. Качественная и своевременная работа по организации конференций, фестивалей, конкурсов различного уровня	10	1 раз в семестр
<i>Заведующий дневным отде- лением</i>	1. Осуществление контроля и подготовки документов, приказов, списков и др. по социальной защите детей – сирот и детей оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов, работа по их социальной поддержке и адаптации	5	1 раз в месяц
	2. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	3. Качественная и результативная профориентационная работа	5	1 раз в семестр
	4. Мониторинг успеваемости и посещаемости всех видов занятий студентами, принятие необходимых мер по их улучшению успеваемости и посещаемости	5	1 раз в месяц
	5. Индивидуальная работа с преподавателями, студентами и их родителями	5	1 раз в месяц
	6. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и их родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	10	1 раз в месяц
<i>Заведующий администра- тивно-хозяй- ственным от- делом</i>	1. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	2. Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов	15	По итогам проверок
	3. Качественное и оперативное ведение текущей документации и отчетности	10	1 раз в месяц
	1. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц

<i>Заведующий профессиональной практикой</i>	2. Качественное проведение профориентационной работы	15	1 раз в семестр
	3. Своевременное и качественное составление, утверждение и представление учебной документации	5	1 раз в месяц
<i>Заведующий отделом дополнительного образования</i>	1. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	2. Качественная подготовка и выполнение плана работы по программам ДПО	10	согласно плана
	2. Своевременное и результативное информирование о проведении программ ДПО, мастер-классов, семинаров в территории области	15	1 раз в месяц
	3. Привлечение ведущих специалистов для участия в работе КПК, мастер-классов с целью распространения эффективных и современных методов обучения	15	1 раз в квартал
<i>Заместитель главного бухгалтера</i>	1. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя отдела	10	1 раз в месяц
	2. Отсутствие предписаний по результатам финансовых и налоговых проверок	10	По итогам проверок
	3. Оперативное решение нестандартных и внештатных ситуаций	5	1 раз в месяц
	4. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений на работу бухгалтерии от работников колледжа и участников образовательного процесса	10	1 раз в месяц
	5. Своевременное и качественное проведение мониторинга заработной платы работников учреждения	5	1 раз в месяц
<i>Бухгалтер</i>	1. Отсутствие претензий и замечаний по результатам финансовых проверок	15	По итогам проверок
	2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны работников колледжа	10	1 раз в месяц
	3. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя отдела	15	1 раз в месяц
	4. Своевременное и качественное отслеживание расходования стипендиального фонда	10	1 раз в месяц
<i>Экономист</i>	1. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя отдела	10	1 раз в месяц
	2. Своевременное и качественное составление штатного расписания и тарификации	10	По мере внесения изменений

	3. Своевременное и качественное составление государственного задания и ПФХД	15	По мере составления и внесения изменений
	4. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны работников колледжа	10	1 раз в месяц
<i>Специалист по закупкам</i>	1.Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб органов надзора за деятельностью образовательных учреждений в сфере 44-ФЗ	10	По итогам проверок
	2. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	3. Отсутствие обоснованных жалоб по нарушению сроков размещения информации в единой информационной системе (на официальных сайтах zakupki.ru и bus.gov.ru)	10	1 раз в месяц
	4. Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги	10	по мере проведения закупок и торгов
<i>Специалист по кадрам</i>	1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников	10	1 раз в месяц
	2. Качественная организация ведения и хранения личных дел и трудовых книжек работников	10	1 раз в месяц
	4. Качественное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	5.Своевременная организация и проведение периодических медицинских осмотров работников	10	1 раз в год
<i>Специалист по охране труда</i>	1.Подготовка отчетной документации работодателя по вопросам условий и охраны труда: - док-ция предоставлялась в полном объеме - не в полном объеме	5 0	1 раза в квартал
	2.Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	10	1 раз в год
	3.Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	10	1 раз в месяц
	4.Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	5. Качественная организация прохождения медосмотров	10	1 раз в год
<i>Специалист по творческо-исполнительской деятельности</i>	1. Качественная организация и подготовка концертов, конкурсов	10	1 раз в месяц
	2. Качественное ведение документации	5	1 раз в семестр

	3. Качественная работа с обучающимися в рамках реализуемых программ, фестивалей, конкурсов и др.	10	1 раз в месяц
	4. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Секретарь учебной части</i>	1. Качественная подготовка и оформление документации для проведения Государственной итоговой аттестации студентов	10	1 раз в год
	2. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
	3. Своевременное оформление дел в соответствии с номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	15	1 раз в год
	4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны преподавателей и студентов	10	1 раз в месяц
<i>Секретарь заочного отделения</i>	1. Качественное ведение ведомостей учета часов, журналов итоговых данных успеваемости обучающихся	10	1 раз в семестр
	2. Качественная подготовка и оформление документации для проведения Государственной итоговой аттестации студентов	10	1 раз в год
	3. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны преподавателей и студентов	10	1 раз в месяц
<i>Заведующий лабораторией</i>	1. Своевременное составление, утверждение и представление планирующей документации	10	1 раз в год
	2. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	3. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны работников колледжа	10	1 раз в месяц
<i>Зав. складом</i>	1. Качественное и своевременное исполнение заявок, ведения документации и отчетности	10	1 раз в месяц
	2. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	10	1 раз в месяц
	3. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
<i>Библиотекарь</i>	1. Количество мероприятий для студентов, в которых активно участвовал библиотекарь - 2 и более мероприятий	10	1 раз в месяц
	2. Своевременное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
	3. Своевременная и качественная сдача отчетов	10	1 раз в семестр

	4. Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	10	1 раз в семестр
<i>Юрисконсульт</i>	1. Своевременная и качественная разработка документов правового характера	10	1 раз в месяц
	2. Консультирование сотрудников по личным правовым вопросам	5	1 раз в месяц
	3. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	4. Обжалование предписаний, актов проверки контрольных органов в суде	10	по результатам проверки
	5. Своевременная и качественная разработка уведомлений об отчислении обучающихся, дополнительных соглашений к договорам об обучении	10	1 раз в квартал
<i>Лаборант</i>	1. Проявление личной инициативы при участии в организационных мероприятиях различного уровня	10	1 раз в месяц
	2. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны работников колледжа и участников образовательного процесса	15	1 раз в месяц
	3. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Инженер</i>	1. Качественное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
	2. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	10	1 раз в месяц
	3. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	10	1 раз в месяц
	4. Своевременная поверка приборов учета	10	1 раз в год
<i>Художественный руководитель</i>	1. Качественное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	2. Наличие публикаций в СМИ и сети Интернет о работе коллективов	15	По мере публикаций
	3. Качественная подготовка и проведение концертных программ, отчетных концертов	10	По мере проведения и подготовки
<i>Комендант</i>	1. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	10	1 раз в месяц

	2. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
	3. Отсутствие замечаний со стороны руководства	10	1 раз в месяц
<i>Звукорежиссер</i>	1. Качество участия в организации и проведении культурно-досуговых, социально-значимых мероприятиях	10	1 раз в месяц
	2. Содействие в подготовке учреждения к участию в проектах, конкурсах, целевых ведомственных программах	10	1 раз в месяц
	3. Освоение технических средств, обеспечивающих улучшение качества предоставляемых услуг	5	1 раз в семестр
	4. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
<i>Осветитель</i>	1. Непосредственное участие в культурно-досуговых мероприятиях, концертах на выезде	10	1 раз в месяц
	2. Разработка художественно-светового оформления мероприятий, программ согласно сценария, в том числе на открытом воздухе	10	По мере проведения мероприятий
	3. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Обслуживающий персонал</i>			
<i>Водитель</i>	1. Качественное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
	2. Отсутствие штрафов ГИБДД	10	1 раз в месяц
	3. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности и правил эксплуатации автомобиля	10	1 раз в месяц
	4. Соблюдение и экономия норм расходов ГСМ	10	1 раз в месяц
<i>Дворник</i>	1. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний от участников образовательного процесса	10	1 раз в месяц
	2. Качество работ по поддержанию в соответствии с требованиями СанПиН контейнеров для отходов и площадки для хранения отходов	10	1 раз в месяц
	3. Качественное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Плотник</i>	1. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса	10	1 раз в месяц
	2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10	По мере возникновения ситуаций
	3. Качественное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц

<i>Вахтер</i>	1. Оперативное реагирование на внештатные ситуации, связанные с охраной объекта, применение экстренных мер по нормализации ситуации	10	1 раз в месяц
	2. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	10	1 раз в месяц
	3. Качественное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Уборщик производственных помещений</i>	1. Рациональное использование электроэнергии, воды	10	1 раз в месяц
	2. Качественное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
	3. Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний от сотрудников и участников образовательного процесса	10	1 раз в месяц
<i>Сторож</i>	1. Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, решения вопросов, связанных с устранением аварийных ситуаций на внутренние санитарно-технические системы центрального отопления, водоснабжения, канализации	10	1 раз в месяц
	2. Оперативное реагирование на внештатные ситуации, связанные с охраной объекта, применение экстренных мер по нормализации ситуации	10	1 раз в месяц
	3. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Слесарь</i>	1. Интенсивная и своевременная подготовка отопительных систем учреждения к началу осенне-зимнего периода	10	2 раза в год
	2. Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, требующие незамедлительного решения.	10	1 раз в месяц
	3. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Сантехник</i>	1. Оперативное решение вопросов, связанных с обслуживанием санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	15	1 раз в месяц
	2. Качественное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Электромонтер</i>	1. Быстрое реагирование на аварийные ситуации и незамедлительное их устранение	10	1 раз в месяц
	2. Качественное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц

<i>Гардеробщик</i>	1.Обеспечение сохранности имущества учреждения, оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление мелких неисправностей	15	1 раз в месяц
	2.Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Реставратор</i>	1.Качественная организация и планирование ремонтно-реставрационных работ	10	1 раз в семестр
	2. Контроль за соблюдением норм обращения с инструментом	10	1 раз в месяц
	3.Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Штукатур</i>	1.Качественное и своевременное выполнение текущего ремонта	10	1 раз в месяц
	2.Качественное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя	15	1 раз в месяц
<i>Педагогический персонал</i>			
<i>Преподаватель</i>	1. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	2	1 раз в месяц
	2. Качественная успеваемость обучающихся по результатам итоговой аттестации: - от 50 до 80% - свыше 80%	2 3	1 раз в год
	3. Профориентационная работа	3	1 раз в месяц
	4. Отсутствие жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей других участников образовательного процесса на работу преподавателя	2	1 раз в семестр
	5. Участие преподавателей в концертно-творческой деятельности, общественных и воспитательных делах: -режиссура -ведение мероприятия -постановка пролога, эпилога -фото/видео оформление -личное участие в концертном номере -количество концертов, свыше 3 -клубы по интересам -мероприятия внутри колледжа -участие в областных, городских, районных акциях, мероприятиях - проведение мастер-классов, презентаций, открытых мероприятий -учебно-творческие коллективы	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	1 раз в месяц

	<p>6. Участие преподавателей в конкурсах педагогического мастерства, конференциях, а также наличие публикаций, статей в сборниках, СМИ :</p> <p>-внутри колледжа</p> <p>-городской уровень</p> <p>-региональный уровень</p> <p>-всероссийский уровень</p> <p>-международный уровень</p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p>	1 раз в месяц
	<p>7. Подготовка и участие студентов, наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, конференциях и т.д.:</p> <p>-внутри колледжа</p> <p>-городской уровень</p> <p>-региональный уровень</p> <p>-всероссийский уровень</p> <p>-международный уровень</p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p>	1 раз в месяц
	<p>8. Наличие разработанных на базе учреждения и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов</p>	5	1 раз в семестр
	<p>9. Использование IT-технологий в учебном процессе (в т.ч. по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации), работа с сайтом учреждения</p>	5	1 раз в месяц
<i>Воспитатель</i>	<p>1.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей, по конфликтным ситуациям</p>	10	1 раз в семестр
	<p>2.Отсутствие нарушений дисциплины в общении, выявление и предотвращение нарушений</p>	15	1 раз в месяц

	3.Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
<i>Педагог - психолог</i>	1.Разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных программ, пособий	10	1 раз в семестр
	2.Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	10	1 раз в семестр
	3. Повышение качественной успеваемости студентов	5	1 раз в семестр
	4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	5	1 раз в семестр
	5. Оперативное и качественно выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	6. Подготовка и участие студентов, наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, конференциях и т.д.: -внутри колледжа -городской уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	1 2 3 4	1 раз в месяц
<i>Методист</i>	1. Качественная подготовка и выполнение плана работы по программе ДПО	5	1 раз в год
	2. Результативное оказание методической и практической помощи преподавателям в составлении образовательных программ, учебно- тематических планов ДПО по направлениям деятельности колледжа	5	1 раз в месяц
	3. Качественная организация проведения повышения квалификации и профессиональной переподготовки	10	1 раз в семестр
	4. Своевременное и результативное информирование о проведении программ ДПО, мастер-классов, семинаров в территории области	5	1 раз в месяц
	5. Привлечение ведущих специалистов не только Кузбасса, но и других регионов России для участия в работе КПК, мастер-классов с целью распространения эффективных и современных методов обучения	5	1 раз в квартал
	6. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	7. Своевременное и качественное предоставление информации для её размещения на официальном сайте учреждения	5	1 раз в семестр

	8. Сбор, анализ и внедрение современных технологий, нормативно-правовых документов, создание методического сопровождения, систематизация и разработка литературных материалов	10	1 раз в семестр
<i>Концертмейстер</i>	1.Создание оригинального музыкального репертуара для коллектива	10	1 раз в месяц
	2.Наличие переложенных музыкальных произведений с партитур	5	1 раз в месяц
	3.Разработка музыкальных компьютерных программ и использование их в работе на занятиях	5	1 раз в семестр
	4.Создание собственного музыкального фонда, пополнение медиатеки	10	1 раз в год
	5.Наличие готовых записей фонограмм, компоновка отдельных муз. фрагментов в единый музыкальный текст	5	1 раз в месяц
	6. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	5	1 раз в месяц
	7.Участие в конкурсах профессионального мастерства, сопровождение конкурсных мероприятий, творческих коллективов	5	1 раз в месяц
	8. Организация и проведение мероприятий концертно-просветительского характера	5	1 раз в семестр
<i>Руководитель физического воспитания</i>	1. Результаты обучающихся в соревнованиях (в зависимости от уровня и количества призеров и победителей): - на уровне колледжа -на уровне района города - на уровне области	2 3 5	1 раз в семестр
	2. Организация мероприятий, направленных на достижение обучающимися высоких качественных показателей учёбы по дисциплине физическая культура	5	1 раз в месяц
	3. Оперативное и качественное выполнение разовых поручений руководителя	10	1 раз в месяц
	4. Организация подготовки и участия студентов колледжа во всех спортивных мероприятиях (соревнования)	10	1 раз в месяц
	5. Наличие персональных достижений обучающихся (в зависимости от уровня и количества призеров и победителей):	2	1 раз в семестр

	- на уровне колледжа	3	
	-на уровне района города	5	
	- на уровне области		