

Директор ГБПОУ РО  
«Ростовский колледж искусств»



И.Б. Ищенко

« 01 » марта 2022 г.

Председатель профсоюзного комитета  
ГБПОУ РО «Ростовский колледж  
искусств»



О.Ю. Алавердова

« 1 » марта 2022 г.

Принято на общем собрании  
протокол от « 01 » марта 2022 г. № 1

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
ГБПОУ РО «Ростовский колледж искусств»

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Ростовской области  
«Ростовский колледж искусств»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств» (далее - Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств» (далее – Учреждение), подведомственного министерству культуры Ростовской области.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативных документов:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (в действующей редакции);

- Трудовой кодекс РФ (в действующей редакции);

- Областной закон от 03.10.2008г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» (в действующей редакции);

- Постановление Правительства Ростовской области от 31.12.2015 года № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» (в действующей редакции);

- Постановление Правительства Ростовской от 28 июня 2019 г. N 443 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Ростовской области, подведомственных министерству культуры Ростовской области» (далее - Постановление Правительства Ростовской от 28 июня 2019 г. № 443);

- иные нормативно-правовые акты Российской Федерации и Ростовской области;

- Устав государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж искусств».

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

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

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

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждением в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств областного бюджета определяется министерством культуры Ростовской области.

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

## **2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

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

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

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов

(за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются министерством культуры Ростовской области.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Постановлением Правительства Ростовской от 28 июня 2019 г. N 443.

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

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице N 1.

Таблица N 1

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной
--	------------------------	---

		платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников:		
2-й квалификационный уровень	концертмейстер; педагог-организатор;	8416
3-й квалификационный уровень	методист; педагог-психолог;	8826
4-й квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист:	9262

Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ  
ГРУППАМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий):	
2-й квалификационный уровень	заведующий учебной частью; заведующий (ЭДМШ); заведующий отделением (Искусство балета); заведующий методической	9063

	работой; заведующий концертной практикой	
--	---	--

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

Размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников культуры приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ  
ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ "Должности работников культуры, искусства ведущего звена"	библиотекарь;	
	звукооператор	
	библиограф	
	без категории	6766
	II категория	7102

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

Размеры должностных окладов по ПКГ по общеотраслевым должностям специалистов и служащих приведены в таблице N 4.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ  
ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ СПЕЦИАЛИСТОВ И  
СЛУЖАЩИХ**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1-й квалификационный уровень: делопроизводитель; комендант.	5071
	2-й квалификационный уровень: секретарь руководителя; техник; лаборант;	5580
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	1-й квалификационный уровень: секретарь руководителя; техник; лаборант;	5580
	2-й квалификационный уровень; заведующий архивом; заведующий хозяйством; заведующий канцелярией; старший лаборант	5862
	3-й квалификационный уровень: начальник хозяйственного отдела	6155
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1-й квалификационный уровень: бухгалтер; специалист по кадрам; инженер-энергетик; инженер-программист; юрисконсульт;	6448

	3-й квалификационный уровень: экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности.	7102
	5-й квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	7828
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	1-й квалификационный уровень: начальник отдела кадров; начальник отдела (комплексной безопасности и охраны труда)	8630

2.4.5. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Размеры ставок заработной платы по ПКГ по общепрофессиональным профессиям рабочих приведены в таблице N 5.

Таблица № 5

**РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ  
ГРУППАМ ПО ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих"	1-й квалификационный уровень:	



первого уровня"	1-й квалификационный разряд: гардеробщик; дворник; вахтер; уборщик служебных помещений.	4168
	2-й квалификационный разряд: лифтер; кладовщик; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-сантехник; плотник;	4410
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	1-й квалификационный уровень:  4-й квалификационный разряд: водитель автомобиля	4955
	5-й квалификационный разряд: водитель автобуса	
	2-й квалификационный уровень: 7-й квалификационный разряд: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5862

**Примечание**

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" устанавливается

водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся, имеющим квалификацию первого класса.

2.4.6. Ставки заработной платы по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

Размеры ставок заработной платы по ПКГ по профессиям рабочих культуры приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

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

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	1-й квалификационный уровень:  6-й квалификационный разряд	5544	настройщик пианино и роялей; реставратор клавишных инструментов

Примечание.

Используемое сокращение:

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

2.4.7. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
ПО ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ  
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, НЕ  
ВОШЕДШИХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ  
ГРУППЫ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗАМИ МИНИСТЕРСТВА  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Заведующий библиотекой	8275
Специалист по охране труда	6448
Специалист по закупкам	6449

2.4.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

**3. Порядок и условия установления выплат  
компенсационного характера**

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

Педагогическим работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с подпунктами 4.9.1 пункта 4.9 раздела 4 настоящего Положения, за исключением доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

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

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Устанавливаются следующие размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

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

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Преподаватели учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями, - за руководство группой	до 30
2.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-консультационными пунктами:  в учреждениях, являющихся профессиональными образовательными организациями	до 20
3.	Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:  руководитель комиссии (консилиума, объединения)  секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20  до 15

4.	Преподаватели учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями, - за организацию и руководство производственной практикой (руководители производственной практики)	до 35
5.	Преподаватели за проверку письменных работ: по русскому языку, литературе по математике по иным предметам	до 20 до 15 до 10
6.	Работники учреждений - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
7.	Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
8.	Работники учреждений - за ведение делопроизводства	до 20
9.	Работники учреждений - за работу с архивом учреждения	до 25

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

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

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

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

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

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

3.2.7. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, указанных в пунктах 1 - 5, не должен превышать 15 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.

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

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

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

В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в

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

Критерии доплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются согласно должностям:

1) методист, старший методист, педагог-организатор:

За рецензирование методических работ – 5%

За внедрение инновационных организационных и педагогических технологий – 5%

За организационную работу по проведению творческих конкурсов и фестивалей, научно-методических и практических конференций – 5%

2) преподаватель-организатор ОБЖ:

За организацию и проведение мероприятий антитеррористической направленности – 5%

За организационную работу по подготовке студентов и педагогических работников к действиям в условиях опасных и чрезвычайных ситуаций – 5%

За достижения в предотвращении травматизма и пропаганде здорового образа жизни, воспитание ответственного отношения в окружающей среде и пропаганде экологического сознания – 5%

3) преподавателям, концертмейстерам:

За наличие студентов-лауреатов международных и региональных конкурсов – 5%;

За участие в концертной работе – 5%;

За активную методическую работу – 5%.

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

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.



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

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

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

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

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

4.7.1. Система показателей и условия премирования работников, установлены приложением 2 к настоящему Положению. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора.

4.7.2. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

4.7.3. Премирование директора Учреждения производится в порядке, утвержденном министерством культуры Ростовской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;  
за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);  
за классность водителям автомобилей.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с подпунктом 4.9.1 пункта 4.9 раздела 4 настоящего Положения при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или преподавательской работы и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

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

4.10. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

4.10.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки

заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

4.11. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

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

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается министерством культуры Ростовской области.

4.12. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам Учреждения, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размера принимается:

директору Учреждения – министерством культуры Ростовской области, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам Учреждения - директором Учреждения в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору Учреждения.

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

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

4.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса - в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса - в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

5.2. Установление должностного оклада директору, заместителям директора и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада директора устанавливается министерством культуры Ростовской области на основе отнесения Учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Учреждения, являющиеся профессиональными образовательными организациями I группы по оплате труда руководителей	14945
Учреждения, являющиеся профессиональными образовательными организациями II и III групп по оплате труда руководителей	13588
Учреждения, являющиеся профессиональными образовательными организациями IV группы по оплате труда руководителей	12353

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

Установление должностных окладов заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляется приказом директора исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда директору, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Директору учреждения, заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты выплачиваются директору Учреждения по решению министерства культуры Ростовской области с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и директора Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые директору Учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производятся в соответствии с решением министерства культуры Ростовской области.

В качестве показателя эффективности работы директора Учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу

инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

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

5.5. Директор учреждения, заместители директора помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в Учреждении.

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором Учреждения, определяется министерством культуры Ростовской области, заместителями руководителя – директором Учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа, выполняемая директором Учреждения в Учреждении совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ директору Учреждения, заместителям и главному бухгалтеру Учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы)

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

5.6.1. Директору предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в соответствии с таблицей.

## РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

5.6.2. Для заместителей директора, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору Учреждения, на 0,5.

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

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор Учреждений.

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

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

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

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в учреждении	за каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника  дополнительно за каждого работника, имеющего:  первую	1     0,5

		квалификационную категорию	
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие в учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежитий	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):  до 100 человек  от 100 до 200 человек  свыше 200 человек	до 20  до 30  до 50
4.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой		до 15
8.	Наличие следующих основных средств:  автотранспортных и другой	за каждую единицу	до 3, но не более 20



	самоходной техники на балансе учреждения		
9.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объекта	до 20
10.	Наличие обучающихся в профессиональных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5

Примечание.

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается министерством культуры Ростовской области.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по приведенному к очной форме обучения контингенту обучающихся по состоянию на 1 октября.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно министерством культуры Ростовской области, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено министерством культуры Ростовской области, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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

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

	профессиональными образовательными организациями	400			
--	--	-----	--	--	--

5.7.5. Министерство культуры Ростовской области, в порядке исключения может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

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

6.7.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 пункта 6.1 раздела 6 настоящего Положения, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

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

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

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

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

6.8.1. Преподавателям Учреждения до начала учебного года определяется размер месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.9.2 пункта 6.1 раздела 6 настоящего Положения, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

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

6.8.2. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.9.2 пункта 6.1 раздела 6 настоящего Положения, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

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

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

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

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

6.8.5. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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

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

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

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

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.9.1. Почасовая применяется при оплате:

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

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

за часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями Учреждения;

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

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

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

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

ставки заработной платы,

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

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

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Директор в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Виды работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,06	0,05	0,03

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

№ п/п	Виды работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,08	0,07	0,04

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

7.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются от должностных окладов, установленных Постановлением Правительства Ростовской от 28 июня 2019 г. № 443.

7.5. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается в приложении № 3 к настоящему Положению.

7.6. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

Директору Учреждения – министерством культуры Ростовской области, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления директора Учреждения;

работникам Учреждения – директором Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета работников, на основании письменного заявления работника.

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

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

8. Настоящее Положение вступает в силу с 01.03.2022 года.

**Критерии качества выполняемых работ  
работников государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Ростовской области  
«Ростовский колледж искусств»**

**1. Показатели и критерии качества выполняемых работ управленческим персоналом:**

<b>Заместитель директора по учебной работе</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Создание возможностей для стимулирования профессионального и личностного развития подчиненных, познавательной активности.	до 30
Обобщение и внедрение опыта работы на муниципальном и региональном уровнях.	до 30
Дополнительная учебно-методическая работа с педагогами, обучающимися, родителями и др. специалистами.	до 30
Представление материалов на сайт колледжа. Создание позитивной деловой атмосферы, оценка персонала, качество работы, организационная дисциплина, высокий уровень профессиональной квалификации.	до 30
Рецензирование образовательных программ, методических разработок по вопросам дополнительного и предпрофессионального образования, проведение консультационной работы.	до 10
Публикация материалов в СМИ о достижениях студентов и педагогов колледжа	до 10
Подготовка и представление материалов для методических работ для размещения на сайте колледжа.	до 10
Участие в работе интерактивных конференций.	до 20
Разработка и реализация творческих проектов, конкурсов, фестивалей, научно-практических конференций.	до 30



<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>
<b>Заместитель директора по воспитательной работе</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Создание возможностей для стимулирования профессионального и личностного развития подчиненных, познавательной активности.	до 20
Обобщение и внедрение опыта работы на муниципальном и региональном уровнях.	до 20
Дополнительная учебно-методическая работа с педагогами, обучающимися, родителями и др. специалистами.	до 30
Представление материалов на сайт колледжа. Создание позитивной деловой атмосферы, оценка персонала, качество работы, организационная дисциплина, высокий уровень профессиональной квалификации.	до 10
Освоение обучающимися основных программ.	до 10
Качество знаний обучающихся при освоении образовательных программ.	до 10
Положительная динамика успеваемости обучающихся.	до 10
Наличие доли обучающихся, повысивших уровень успеваемости за отчетный период.	до 20
Сохранение стабильных результатов студентов, аттестованных на «хорошо» и «отлично» в течение года.	до 10
Качество знаний обучающихся, получивших красные дипломы на Государственных Итоговых Аттестациях.	до 10
Внеурочная деятельность (участие студентов в научно-исследовательской экспериментальной работе, творческой деятельности).	до 10
Отсутствие отчислений по неуспеваемости студентов.	до 20
Отсутствие студентов, стоящих на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних.	до 20
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>
<b>Заместитель директора по производственной практике</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Разработка и апробация новых современных экспериментальных методик преподавания, стимулирование творческой инициативы студентов при прохождении педагогической практики.	до 50

Осуществление тематических мероприятий (с участием студентов), посвященных значительным датам в рамках исполнительской практики на городском, областном уровне.	до 50
Проведение научно-практических конференций, семинаров, мастер-классов с целью изучения и обобщения педагогического опыта работы ведущих преподавателей.	до 50
Проведение внеурочной (благотворительной) концертной деятельности с организациями, работающими с ветеранами, инвалидами и т.д.	до 50
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

### **Заместитель директора по административно-хозяйственной работе**

<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Соответствие условий осуществления образовательного процесса СанПинам в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды.	до 20
Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям энергобезопасности.	до 20
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в учреждении.	до 20
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда, выполнение требований по антитеррористической безопасности.	до 20
Своевременное и оперативное устранение аварийных ситуаций.	до 20
Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности.	до 20
Своевременная и качественная сдача установленной отчетности, аналитических и информационных материалов	до 10
Высокие результаты деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	до 50
Качественное обеспечение хранения основных средств.	до 10
Выполнение и качественное устранение и соблюдение электробезопасности, санитарно-гигиенической безопасности.	до 10
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

## **2. Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников бухгалтерии:**

**Главный бухгалтер;**

<b>Заместитель главного бухгалтера; Бухгалтер; Экономист Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Выполнение плановых показателей (выполнение работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством).	до 100
Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности; - соблюдение финансовой дисциплины, соблюдение сроков статистической и иной отчетности; - отсутствие нарушений или предписаний со стороны проверяющих органов; - достоверность ведения регистров бухгалтерского учета, своевременность формирования налоговой и управленческой отчетности, полнота сведений бухгалтерской и налоговой отчетности; - отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности.	до 100
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

### **3. Показатели критерии оценки результативности и эффективности труда работников отдела кадров:**

<b>Начальник отдела кадров</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности. - подготовка документов; - соблюдение сроков отчетности; - своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по работе отдела; - отсутствие нарушений или предписаний со стороны проверяющих органов	до 100
Своевременное и качественное выполнение разовых поручений руководителя (не входящих в должностные обязанности).	до 50
Конструктивное взаимодействие со структурными подразделениями <input type="checkbox"/> учреждения.	до 50
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>
<b>Специалист по кадрам</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>

- взаимодействие с государственными органами в целях эффективного исполнения должностных обязанностей;	до 50	
- своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности, информации;	до 50	
- отсутствие нарушений или предписаний со стороны проверяющих органов;	до 50	
- за сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	до 30	
- за заверение копий рецензий к рабочим программам	до 20	
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>	
<b>Заведующий канцелярией</b>		
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>	
- взаимодействие с государственными органами в целях эффективного исполнения должностных обязанностей;	до 50	
- за сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	до 50	
- отсутствие нарушений или предписаний со стороны проверяющих органов;	до 50	
- за расширенный объем работы, сложность, интенсивность и напряженность труда;	до 50	
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>	
<b>Заведующий архивом</b>		
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>	
- взаимодействие с государственными органами в целях эффективного исполнения должностных обязанностей;	до 50	
- своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности, информации;	до 50	
- за сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	до 50	
- обеспечение бесперебойной работы оборудования.		
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>	
<b>Юрисконсульт</b>		
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>	

- взаимодействие с государственными органами в целях эффективного исполнения <input type="checkbox"/> должностных обязанностей;	до 50	
- своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности, информации;	до 50	
- за сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	до 50	
- за выполнение особо важных и срочных работ, в целях поощрения за оперативность и качественный результат труда.	до 50	
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>	
<b>Секретарь руководителя</b>		
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>	
- взаимодействие с государственными органами в целях эффективного исполнения должностных обязанностей;	до 50	
- своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности, информации;	до 50	
- за сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	до 50	
- за расширенный объем работы, сложность, интенсивность и напряженность труда.	до 50	
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>	
<b>Делопроизводитель</b>		
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>	
- взаимодействие с государственными органами в целях эффективного исполнения должностных обязанностей;	до 50	
- своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности, информации;	до 50	
- за сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	до 50	
- за расширенный объем работы, сложность, интенсивность и напряженность труда.	до 50	
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>	
<b>4. Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников административно-хозяйственного отдела:</b>		
<b>Начальник отдела; Заведующий хозяйством;</b>		

<b>Инженер-энергетик; Инженер-программист; Звукооператор; Техник; Комендант Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Выполнение и перевыполнение плановых показателей (выполнение работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством).	до 50
Качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	до 50
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда.	до 50
За сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	до 50
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

**5. Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников отдела комплексной безопасности и охраны труда:**

<b>Начальник отдела ( комплексной безопасности и охраны труда); Специалист по охране труда.</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Выполнение плановых показателей по поддержанию правопорядка в колледже.	до 50
Качественное выполнение работы в соответствии с должностными инструкция.	до 50
Недопущение нарушений правил охраны труда, электробезопасности и пожарной безопасности.	до 50
Своевременное и полное предоставление отчётности и информации в вышестоящие организации и контролирующие органы государственной власти.	до 50
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

**6. Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников библиотеки**

<b>Заведующий библиотекой</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Количество и высокий уровень отреставрированных книг	до 20%
Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно- просветительских, обучающих мероприятий (библиотечные уроки с первокурсниками).	до 50%
Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга.	до 50%
Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	до 30%
За расширенный объем работы, сложность, интенсивность и напряженность труда.	до 50%
<b>Итого</b>	<b>до 200</b>
<b>Библиограф</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Количество и высокий уровень отреставрированных книг.	до 40%
Наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга.	до 40%
Составление экспресс-выставок на актуальные темы.	до 40%
Внедрение информационных компьютерных технологий в библиотечную деятельность.	до 40%
За расширенный объем работы, сложность, интенсивность и напряженность труда.	до 40%
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>
<b>Библиотекарь</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Количество и высокий уровень отреставрированных книг.	до 100%
Отбор устаревшей, дублетной, дефектной литературы на списание.	до 100%
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

## **7. Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников учебно-вспомогательного персонала**

<b>Заведующий методической работой</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Организация и проведение мероприятий, направленных на	до 50

повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.	
Участие в течение учебного/календарного года в выполнении важных работ и мероприятий учреждения.	до 50
За расширенный объем работы, сложность, интенсивность, и напряженность труда.	до 50
За сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	до 50
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>
<b>Старший методист</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.	до 50
Участие в течение учебного/календарного года в выполнении важных работ и мероприятий учреждения.	до 50
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.	до 50
Полное и достоверное предоставление отчетности, информации в установленные сроки.	до 50
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>
<b>Методист</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Качественная своевременная и в полном объеме подготовка текущей документации по учебно-методическому обеспечению учебного процесса, отчетной документации.	до 100
Участие в течение учебного/календарного года в выполнении важных работ и мероприятий учреждения.	до 100
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>
<b>Старший лаборант</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>



Качественное выполнение показателей содержания работы по должности	до 100
Полное и достоверное предоставление отчетности, информации в установленные сроки.	до 100
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>
<b>Лаборант</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Своевременность оформления учебной документации (своевременная подготовка данных для составления отчетности, заполнение журналов, ведение личных дел студентов, зачетных книжек и др.)	до 100
Качественное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой дел, отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации.	до 100
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

## 8. Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников ЭДМШ

<b>Заведующий (Экспериментальной детской музыкальной школой)</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.	до 50
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.	до 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	до 50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса (учебного процесса).	до 50
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

## 9. Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников отделения «Искусство балета»

<b>Заведующий отделением (Искусство балета)</b>
---

<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.	до 50
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.	до 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	до 50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса (учебного процесса).	до 50
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

#### **10. Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда иных категорий работников**

<b>Специалист по закупкам</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Выполнение плановых показателей (выполнение работ в соответствии с календарным графиком)	до 100
Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работ по должности: - соблюдение финансовой дисциплины, соблюдение сроков отчетности; - отсутствие выявленных нарушений при осуществлении закупочной деятельности; - отсутствие предписаний проверяющих органов; - достоверность и своевременность размещение информации о закупках и закупочной деятельности на электронных порталах; - достоверность и своевременность ведения реестра закупок; - своевременное и достоверное ведение документооборота, сопровождающего закупочную деятельность	до 100
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

<b>Преподаватель –организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>

Качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	до 100
За сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	до 100
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>
<b>Педагог-психолог</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.	до 100
Участие в течение учебного/календарного года в выполнении важных работ и мероприятий учреждения.	до 100
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>
<b>Педагог – организатор</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	до 100
За сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	до 100
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>
<b>Заведующий учебной частью</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Создание позитивной деловой атмосферы, оценка персонала, качество работы, организационная дисциплина, высокий уровень профессиональной квалификации.	до 20
Наличие и выполнение планов-графиков подготовки документов к ГИА и подготовка дипломов выпускников	до 30
Высокопрофессиональные взаимоотношения со студентами, родителями, сотрудниками (отсутствие жалоб со стороны студентов, родителей, общественности на организацию деятельности учебного процесса).	до 40
Высокое качество заполнения и оформления документации.	до 30

Взаимодействие с педагогическим коллективом по повышению качества обучения.	до 30
Своевременная и качественная подготовка документации для предоставления отчетности в вышестоящие организации.	до 50
<b>Итого</b>	<b>до 200</b>
<b>Заведующий концертной практикой</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.	до 100
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	до 100
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

<b>Настройщик пианино и роялей</b>	
<b>Реставратор клавишных инструментов</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
За расширенный объем работы, сложность, интенсивность и напряженность труда	до 100
Применение в работе современных форм и методов организации труда.	до 100
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

<b>Преподаватель</b>	
<b>Концертмейстер</b>	
<b>Надбавка за качество выполняемых работ</b>	<b>(%)</b>
Качественное учебно-методическое обеспечение дисциплины	до 100
Улучшение качества учебной деятельности, воспитательной деятельности, учебно-методической деятельности, коммуникативной деятельности.	до 100
<b>Итого:</b>	<b>до 200</b>

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

<b>Условия премирования</b>	<b>Период премирования</b>	<b>Размер премирования</b>
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера
Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера
Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до двух должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера

<p>Качественную подготовку и своевременная сдача отчетности.</p>	<p>премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);</p>	<p>до двух должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера</p>
<p>Соблюдение исполнительской дисциплины;</p>	<p>премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);</p>	<p>до двух должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера</p>

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей административно-управленческого персонала**  
**ГБПОУ РО «Ростовский колледж искусств»**

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- директор учреждения;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по производственной практике;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- начальник отдела кадров;
- начальник хозяйственного отдела;
- начальник отдела комплексной безопасности и охраны труда;
- заведующий методической работой;
- заведующий архивом;
- заведующий канцелярией;
- заведующий библиотекой;
- заведующий хозяйством;
- заведующий (экспериментальной детской музыкальной школой для одаренных детей);
- заведующий учебной частью;
- заведующий (искусство балета);
- библиограф;
- библиотекарь;
- юрисконсульт;
- бухгалтер;
- экономист;
- экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности;
- специалист по охране труда;
- специалист по закупкам;

специалист по кадрам;

инженер-программист;

инженер-энергетик;

техник;

комендант;

секретарь руководителя;

делопроизводитель.