

Министерство культуры Нижегородской области

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Нижегородское музыкальное училище (колледж) имени М.А.Балакирева»

ПРИКАЗ

31.12.2015г.

№ 230

г. Нижний Новгород

О внесении изменений в
Положение об оплате труда
работников ГОУ СПО «НМК
им. М.А. Балакирева»,
утвержденное приказом
от 25 марта 2009 г. № 10

В соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, Уставом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородское музыкальное училище (колледж) имени М.А. Балакирева»
п р и к а з ы в а ю:

1. Переименовать Положение об оплате труда работников Государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Нижегородский музыкальный колледж имени М.А. Балакирева (далее – Положение) в Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородское музыкальное училище (колледж) имени М.А. Балакирева.

2. Пункт 1.1. Положения после слов «Настоящее Положение разработано в соответствии с» добавить слова: Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012.

3. Пункт 1.2. Положения изложить в новой редакции: «1.2. Система оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородское музыкальное училище

(колледж) имени М.А.Балакирева (далее – Колледж) устанавливается в целях:».

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



И.В. Кораллов



С учетом мнения
представительного органа
работников – Совета ГОУ СПО
«НМК имени М.А. Балакирева»
Протокол заседания

от "25" марта 2009 г. №3

Утверждено приказом директора ГОУ
СПО «НМК имени М.А. Балакирева»
№ 10 от «25» марта 2009 г

подпись

С.И. Смирнов

**Положение об оплате труда работников
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Нижегородское
музыкальное училище (колледж) имени
М.А. Балакирева»**

(с изменениями от 10.06.2009 г., 15.12.2009г., 15.09.2010г.;
10.06.2011г., 08.09.2011, 06.12.2011, 15.09.12, 23.04.13, 01.10.13г,
27.02.14, 01.08.14, 01.10.2014, 25.07.2015, 31.12.2015)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ; статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Нижегородской области «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области» от 15 октября 2008 года № 468, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородское музыкальное училище (колледж) имени М.А. Балакирева» (далее – Колледж) устанавливается в целях:

- 1.2.1. Повышения уровня доходов работников;
- 1.2.2. Установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- 1.2.3. Усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

1.2.4. Расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда директора, заместителей руководителя, главного бухгалтера Колледжа, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. Минимальные должностные оклады работников по ПКГ устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка и должностным инструкциям.

1.8. Формирование фонда оплаты труда Колледжа осуществляется в пределах объема средств Колледжа на текущий финансовый год

1.9. В дальнейшем термины «выплаты компенсационного характера» и «компенсационные выплаты» используются в одинаковом значении, термины «выплаты стимулирующего характера» и «стимулирующие выплаты» используются в одинаковом значении.

1.10. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством.

1.11. Условия оплаты труда директора устанавливаются в трудовом договоре с Учредителем.

1.12. Форма оплаты труда – денежная, в валюте Российской Федерации – в рублях. Срок выплаты заработной платы – 5 и 20 число расчетного месяца.

1.13. Выплата производится непосредственно работнику либо по доверенности, оформленной в установленном порядке в кассе Колледжа или путем перечисления на картсчета в банке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа

2.1. Фонд оплаты труда работников распределяется на базовую (**ФОТб**) и стимулирующую части (**ФОТст**). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается директором по согласованию с Советом.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание ежегодно утверждается директором Колледжа и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Колледжа. В соответствии с уставной деятельностью при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года №216н; от 5 мая 2008 года №217н; от 18 июля 2008 года № 342н и настоящим Положением.

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ, устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. По должностям, не включенным в ПКГ, оклады устанавливаются директором Колледжа.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников по должностям и профессиям соответствующих ПКГ (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ установлены в Приложении 1.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы). Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2.

2.7. Фонд стимулирования Колледжа формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам,

распределение стимулирующей части фонда оплаты труда приводятся в Приложении 5.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

2.8. Работникам устанавливаются доплаты за работу, необходимые для осуществления деятельности Колледжа, но не входящие в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно тарифно-квалификационных, квалификационных справочников. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Сумма доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказами директора в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Виды доплат установлены в Приложении 3.

2.9. Индексация заработной платы работников производится в пределах средств, предусмотренных областным бюджетом на очередной финансовый год.

III. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам Колледжа

3.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объёма выполняемой работы.

3.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно ПКГ. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу.

3.3. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

3.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования,

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

3.6. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

3.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим высшие профессиональные музыкальные учебные заведения, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

3.8. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет, засчитывается работа на должностях и в организациях согласно постановлению Правительства Нижегородской области.

3.9. Оплата труда работников Колледжа, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

3.10. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

3.10.1. при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

3.10.2 при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

3.10.3. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3.10.4. при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

3.10.5 при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

3.10.6 при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.11. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.12. Директор Колледжа проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности), преподавателей, концертмейстеров и других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом Учредителя.

3.13. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет директор Колледжа.

IV. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Колледже

4.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года 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".

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников Колледжа устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.3. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

4.4. Продолжительность рабочего времени других работников, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

4.5. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится

дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

4.6. Учёт учебной работы преподавателей и концертмейстеров устанавливаются в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

4.7. Продолжительность учебных занятий 45 минут. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.8. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиком работы.

4.9. Преподавателям и концертмейстерам Колледжа, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.10. Преподавательская (учебная) работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников Колледжа без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.11. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия директора, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

4.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников Колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников средних специальных учебных заведений, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

4.13. При установлении преподавателям и концертмейстерам, для которых Колледж является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность

преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям и концертмейстерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества студентов.

4.14. Объем учебной нагрузки преподавателей и концертмейстеров больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

4.15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Колледже его директором, определяется Учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, директором Колледжа. Преподавательская работа в Колледже для указанных работников совместительством не считается.

4.16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения Совета Колледжа и при условии, если преподаватели и концертмейстеры, для которых Колледж, является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

4.17. Учебная нагрузка преподавателям и концертмейстерам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями и концертмейстерами.

4.18. Преподавателям и концертмейстерам Колледжа, находящимся в основном оплачиваемом ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год.

V. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Колледжа

5.1. Преподавателям и концертмейстерам Колледжа до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям и

концертмейстерам за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с основным оплачиваемым ежегодным отпуском.

5.2. Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Зарплата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

5.3. Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада.

5.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5.5. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем (концертмейстером) всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

5.6. Если замещение продолжается непрерывно свыше 2-х месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей и концертмейстеров исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей (концертмейстеров), поступивших на работу в течение учебного года.

5.7. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели и концертмейстеры Колледжа освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (основной оплачиваемый ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей (концертмейстеров) от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Часы педагогической работы, выполненные преподавателем (концертмейстером) в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

5.8. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель (концертмейстер) фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи листа временной нетрудоспособности, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

5.9 В связи с производственной необходимостью в Колледже допускаются случаи изменения в течении учебного года в учебных планах, перевод студентов с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп.

5.10. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже 2/3 их часовой тарифной ставки.

5.11. При изменении должностного оклада преподавателя (концертмейстера) в связи с получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Колледжа

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и концертмейстеров, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Колледже;

- за часы педагогической работы в объеме 300 часов сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;

- при оплате труда преподавателей и концертмейстеров Колледжа за выполнение педагогической работы сверх годового объема учебной нагрузки.

6.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы преподавателей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника на 72 часа.

6.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х 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 в тарификацию.

6.4. Директор Колледжа в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий со студентами (в том числе проведение экзаменов), высококвалифицированных специалистов с

применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования	0,05	0,04	0,03

6.5. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

6.6. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

6.6.1. по должности «профессор», доктор наук, ученое звание профессора – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «профессор»;

6.6.2. по должности «профессор», кандидат наук – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «профессор»;

6.6.3. по должности «доцент», кандидат наук – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «доцент»;

6.6.4. по должности «доцент», кандидат наук, ученое звание доцента – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «доцент».

6.6.5. для лиц, не имеющих ученой степени и (или) учёного звания – из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «ассистент, преподаватель».

6.7. Почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ, проведения договорных исследовательских работ производится по часовым ставкам, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

VII. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера Колледжа

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

7.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором. Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

7.3. К основному персоналу Колледжа относятся преподаватели, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан Колледж.

7.4. Должностные оклады заместителей директора и главного

бухгалтера устанавливаются приказом руководителя на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, заместителей директора и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных Приложением 2, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

7.6. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляется с учетом результатов деятельности Колледжа в соответствии с критериями оценки эффективности работы, утверждаемыми Учредителем, за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников. Величина стимулирующих выплат директору, порядок их выплаты устанавливаются Учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором.

7.7. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет директору рассчитывается исходя из величины средней заработной платы основного персонала и размера надбавки, выраженного в процентах, соответствующих стажу руководящей работы в Колледже:

7.7.1. при выслуге лет от одного года до пяти лет – до 5%;

7.7.2. при выслуге лет от пяти лет до десяти лет – до 10%;

7.7.3. при выслуге более десяти лет – до 15%.

7.8. Заместителям директора, главному бухгалтеру надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя директора (должностного оклада главного бухгалтера) и директора и величины средней заработной платы основного персонала, педагогического стажа работы для заместителей директора, курирующих учебно-воспитательную работу и стажа работы в Колледже для заместителя директора по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера.

$N_b = (Z_c * K) * B$ где:

N_b – надбавка за выслугу в денежном выражении;

Z_c - средняя заработная плата основного персонала;

K - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя руководителя (главного бухгалтера) к должностному окладу руководителя;

B – коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

7.9. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания, "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 % ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

8.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (тарифно-квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Колледжа, в порядке исключения, могут быть назначены приказом директора на соответствующие должности.

8.3. Преподавательская работа руководящих и других работников Колледжа без занятия штатной должности в Колледже оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора.

8.4. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются Приложением 6.

8.5. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава может производиться исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов, предусмотренных в пункте 6 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Колледжа".

8.6. При выплате заработной платы каждого работника следует извещать в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников, утвержденному приказом директора ГБОУ СПО «НМК имени М.А. Балакирева»

№ 10 от 25 марта 2009 г.

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА**

1. Порядок формирования должностных окладов работников Колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3536

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3780
2 квалификационный уровень	1,05	3988

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	6578
2 квалификационный уровень	1,11	7310
3 квалификационный уровень	1,17	7676
4 квалификационный уровень	1,5	8041

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	5853
2 квалификационный уровень	1,04	6097
3 квалификационный уровень	1,08	6341

1.6. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего Приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.5 настоящего Приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

1.6.1. за уровень профессионального образования и учёную степень:

- бакалавр 1,1;
- специалист 1,1;
- магистр 1,1;
- кандидата наук 1,2;
- доктор наук 1,3.

1.6.2. за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория 1,3;
- первая квалификационная категория 1,2;
- вторая квалификационная категория 1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.7. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента

Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, кроме государственных образовательных организаций высшего образования и государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.8. Работникам могут устанавливаться надбавки к должностным окладам за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;
- при выслуге более 10 лет – до 15%

1.9. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам Колледжа в зависимости от общего педагогического стажа работы, остальным категориям работников в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждении и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.10. Педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, а также работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», устанавливается надбавка в размере 10% к должностному окладу. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.11. По профессиональным квалификационным группам должностей работников образования могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;

- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

1.12. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором Колледжа персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором Колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.13. Повышающий коэффициент за **высокое профессиональное мастерство** может устанавливаться педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (победы на конкурсах, фестивалях, олимпиадах; итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т. д.).

1.14. Повышающий коэффициент за **сложность и напряжённость труда** педагогических работников может устанавливаться с учётом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы Колледжа и учетом вклада преподавателя в ее реализацию.

1.15. Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в учреждении повышенного уровня – колледже и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3298
2 квалификационный уровень	1,07	3536

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	3455
2 квалификационный уровень	1,09	3780
3 квалификационный уровень	1,20	4145
4 квалификационный уровень	1,32	4573
5 квалификационный уровень	1,45	5000

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	4461
2 квалификационный уровень	1,09	4877
3 квалификационный уровень	1,20	5365
4 квалификационный уровень	1,33	5914
5 квалификационный уровень	1,48	6585

2.5. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	7072
2 квалификационный уровень	1,10	7804
3 квалификационный уровень	1,21	8535

2.6. Работникам могут устанавливаться надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;
- при выслуге лет более 10 лет – до 15%.

2.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Колледжа в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

2.8. Применение надбавок к окладу за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.9. Работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты :

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

2.10. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором Колледжа персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с минимальным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников Колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень,		
1 квалификационный разряд	1,0	3170
2 квалификационный разряд	1,04	3298
3 квалификационный разряд	1,09	3455
2 квалификационный уровень	1,14	3614

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень		
4 квалификационный разряд	1,0	3620
5 квалификационный разряд	1,11	4018
2 квалификационный уровень		
6 квалификационный разряд	1,23	4452
7 квалификационный разряд	1,35	4887
3 квалификационный уровень		
8 квалификационный разряд	1,49	5394
4 квалификационный уровень	1,63-1,79	5901-6480

3.3.1 Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы – 3170 рублей			
1	2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,04
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы – 3620 рублей			
	5	Слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,11

3.4. Работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты :

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

3.5. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором Колледжа персонально в отношении конкретного работника. Коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы по профессии. Денежная надбавка, полученная в

результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы профессии. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается директором Колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.6. Работникам могут устанавливаться надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 10%;
- при выслуге лет более 10 лет – до 15%.

3.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

3.8. Применение надбавок за выслугу лет не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

4. Порядок формирования ставок заработной платы работников Колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии.

4.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"

Профессиональная квалификационная группа	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	6509

4.3. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	1,0	7181
2 квалификационный уровень	1,06	7631
3 квалификационный уровень	1,12	8080
4 квалификационный уровень	1,18	8528

4.4. Работнику может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальной ставке заработной платы по ПКГ за выполнение важных (особо

важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,3 к минимальной ставке по 4 квалификационному уровню ПКГ "Профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня". Коэффициенты, повышающие ставку заработной платы по ПКГ работников рабочих профессий культуры, искусства и кинематографии, формируют минимальную ставку заработной платы по профессии и учитываются при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок работникам. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных и ответственных работах, утверждается исполнительным органом власти, в ведении которого находится учреждение.

4.5. Работникам могут устанавливаться повышающие надбавки к минимальной ставке по профессии:

за уровень профессиональной подготовленности (квалификации);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальной ставкой. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новую ставку и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающей надбавки к минимальной ставке заработной платы по профессии не образует новую ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

4.6. Работникам могут устанавливаться надбавки за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5 %;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10 %;

при выслуге лет свыше 10 лет - до 15 %.

Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы, и рассчитываются исходя из минимальной ставки по ПКГ.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новую ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке.

5. Порядок формирования должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников учреждений культуры, искусства и кинематографии.

5.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов по должности, надбавок (за исключением надбавок за выслугу лет) и доплат.

5.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена".

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	8850

5.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный оклад (рублей)
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	9905

5.4. Работникам, занимающим должности согласно ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии, предусматриваются повышающие коэффициенты:

- за присвоение должности категории «главный» 1,5;
- за квалификационную категорию:
 - ведущий специалист 1,4;
 - специалист высшей категории 1,3;
 - специалист первой категории 1,2;
 - специалист второй категории 1,1;
 - специалист третьей категории 1,05;
- за руководство структурным подразделением (службой):
 - заведующий (руководитель) отдела, мастерской 1,4;

5.5. Повышающие коэффициенты по должности работников культуры, искусства и кинематографии увеличивают минимальные оклады по ПКГ и формируют минимальные оклады по должности. Минимальный оклад по должности учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих надбавок, устанавливаемых работнику. Минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и повышающих коэффициентов по должности.

5.6. Работникам могут устанавливаться повышающие надбавки за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5 %;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 10 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет - до 15 %.

Повышающая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада ПКГ.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.7. Работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты:
за высокое профессиональное мастерство;
за сложность и напряженность труда;
за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Указанные повышающие надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по должности. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном выражении к окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений.

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (ассистент, преподаватель)	1,0	16747
2 квалификационный уровень (старший преподаватель)	1,14	19140
3 квалификационный уровень (доцент)	1,29	21532
4 квалификационный уровень (профессор)	1,43	23924
5 квалификационный уровень (заведующий кафедрой)	1,57	26317
6 квалификационный уровень (декан факультета)	1,71	28709

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников, утвержденному приказом директора ГБОУ СПО «НМК имени М.А. Балакирева»
№ 10 от 25 марта 2009 г.

**ВЫПЛАТЫ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА**

1. В Колледже производятся выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда.

2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с Советом в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в Колледже, структурном подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются положением об оплате труда в Колледже.

3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется, как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от минимального оклада работника по должности, без учета повышения по другим основаниям.

4. Устанавливаются компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование доплат	Размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставка заработной платы)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35
2.	За ненормированный рабочий день водителям автомобилей	25
3.	За работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I класса II класса	25 10
4.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	в двойном размере в двойной часовой или

	<p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>дневной ставки; в одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере в двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
--	---	---

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются директором Колледжа по согласованию с Советом в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.1. Устанавливаются компенсационные выплаты за особые условия труда производственного характера:

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	Руководителям, заместителям руководителей по учебной, учебно-производственной, воспитательной, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам), библиотекарям, методистам, концертмейстерам.	15

5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников, утвержденному приказом директора ГОУ СПО «НМК имени М.А. Балакирева»
№ 10 от 25 марта 2009 г.

**ДОПЛАТЫ
ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой): преподавателям, концертмейстерам	20
2. За проверку письменных работ: - преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе - преподавателям по математике, иностранному языку, истории, географии;	15 10
3. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями преподавателям	до 15
4. Преподавателям за заведование (руководство) производственной практикой	до 35
5. Водителям автотранспортных средств, при отсутствии в штате колледжа должности механика за техническое обслуживание автотранспортных средств	до 30
6. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Колледжа	до 30

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

2. В Колледже доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек. Для учебных групп с меньшей наполняемостью, расчет размера доплаты за классное

руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50% от установленной доплаты.

3. В Колледже классное руководство не поручается и дополнительная оплата не производится: руководящим работникам; работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, которым разрешено вести преподавательскую работу в том же в Колледже.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников, утвержденному приказом директора ГБОУ СПО «НМК имени М.А. Балакирева»

№ 10 от 25 марта 2009 г.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы

2. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет:

учителя, преподаватели, сурдопедагоги*, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),

заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов*, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты

* - данные должности переименованы.

Примечание.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- 2) преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания;
- 3) методистам;
- 4) педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования: культуры и искусства, музыкальных;
- 5) концертмейстерам.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников, утвержденному приказом директора ГБОУ СПО «НМК имени М.А. Балакирева»

№ 10 от 25 марта 2009 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА****1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Колледжа.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на вышеуказанные цели.

1.3. Директор Колледжа вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Колледжа.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Колледжа.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера **за качество и высокие результаты работы** производятся за

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

- успешное выступление студентов Колледжа и учащихся детского музыкального отделения на концертах, конкурсах, фестивалях, смотрах, олимпиадах и т.п. городского, областного, российского, международного уровней;

- поступления выпускников колледжа в профильные высшие музыкальные учебные заведения;

- поступления выпускников детского музыкального отделения в профильные средне - профессиональные музыкальные учебные заведения;
- пропаганду новых методов обучения, научно-методических разработок, и учебных программ, применяемых в Колледже и способствующих привлечению талантливой молодежи;

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за **интенсивность и напряжённость выполняемых работ** производятся за:

- успешное выполнение особо важных работ (подготовка и проведение конкурсов, фестивалей, концертов, олимпиад городского, областного, российского международного уровней);
- активное участие в общественной жизни Колледжа;
- активную концертно-просветительскую деятельность;
- разработку образовательных проектов, программ;
- за работу по профессиональной ориентации;
- особый режим работы;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Колледжа среди населения.

2.1.3 Выплаты за **стаж непрерывной работы, выслугу лет** производятся сотрудникам, для которых Колледж является основным местом работы, по основной занимаемой должности. Для педагогических работников данная выплата производится в соответствии с данными о стаже работы, определенном в соответствии с приложением 4. Административно-хозяйственному персоналу данная выплата производится в зависимости от непрерывного стажа работы в Колледже либо от общего стажа работы по занимаемой должности.

2.1.4. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год производятся за:

- активную концертно-просветительскую деятельность;
- качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия (конкурса, фестиваля, концерта и т.д.);
- досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной, воспитательной, административной, хозяйственной работе;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности;
- высокие достижения в труде по завершении учебного, календарного года;
- качественное выполнение работы по обеспечению учебного процесса, уставной деятельности;
- достижение студентами высоких показателей в обучении по итогам их промежуточной и государственной аттестации;
- поступление выпускников Колледжа в профильные высшие музыкальные учебные заведения;
- поступление выпускников детского музыкального отделения в профильные средние профессиональные учебные заведения;
- победы студентов Колледжа и учащихся детского музыкального отделения на конкурсах, фестивалях, смотрах, олимпиадах и т.п. городского, областного, российского, международного уровней;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- активное участие в общественной жизни колледжа;
- активную работу по профессиональной ориентации;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Колледжа; подготовку помещений колледжа к учебному году;
- развитие и укрепление материально-технической базы Колледжа;

2.1.5. Сотрудникам могут выплачиваться премии к праздничным датам (профессиональные праздники, государственные праздники), юбилейным датам.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников по видам и формам материального стимулирования работников производится Колледжем самостоятельно.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника устанавливаются приказом директора Колледжа на календарный период (месяц, квартал, полугодие, год). Выплаты стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от качества, объема и результата работ.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Колледжа, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда директора Колледжа, заместителей директора, главного бухгалтера производится только по основной должности.

2.7. Размер выплат стимулирующего характера директору колледжа устанавливается приказом Учредителя.

2.8. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается с учетом обеспечения их финансовыми средствами.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда работников, утвержденному приказом директора ГБОУ СПО «НМК имени М.А. Балакирева»

№ 10 от 25 марта 2009 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА**

1. Оказание материальной помощи работникам Колледжа осуществляется из фонда оплаты труда при наличии экономии его средств.

2. Материальная помощь оказывается единовременно.

3. Основаниями оказания материальной помощи могут быть следующие обстоятельства:

- рождение ребенка работника;
- состояние здоровья работника;
- смертью члена (членов) семьи работника;
- смерть работника (выплачивается членам его семьи, которые понесли расходы по организации похорон работника);
- другие личные и (или) семейные обстоятельства работника, вызвавшие серьезные материальные затруднения.

4. В оказании материальной помощи работнику может быть отказано с учетом уровня надлежащего (ненадлежащего) исполнения (неисполнения) работником возложенных на него трудовых обязанностей.

5. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Колледжа и максимальным размером не ограничивается.

6. Материальная помощь может оказываться лицам, работающим в Колледже на условиях внешнего совместительства.

7. Материальная помощь оказывается по личному заявлению работника (бывшего работника, члена (членов) семьи умершего работника,) мотивированным приказом директора Колледжа.
