

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета

Утверждаю:
Директор ГПОУ РК «Колледж искусств
Республики Коми»



Кузьмина О.Г.
"29" июня 2018 г.



Кубик С.П.
"29" июня 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ
«КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ РЕСПУБЛИКИ КОМИ»**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. №14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми»;
- приказом Министерства культуры, туризма и архивного дела Республики Коми от 29.06.2018 г. № 330-од.
- иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Коми, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет субсидии из республиканского бюджета Республики Коми и приносящей доход деятельности;
- размеры должностных окладов, тарифных ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), а также устанавливаемые в зависимости от сложности труда;
- условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения;
- условия выплаты материальной помощи;
- условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

1.3. В случае изменения законодательства Положение подлежит изменению.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Республики Коми.

1.8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.9. Положение распространяется на всех работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

РАЗДЕЛ II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1.1. Размеры должностных окладов работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, утверждаемым руководителем Учреждения 2 раза в год: на 1 января и на 1 сентября текущего года, и определяются в соответствии с приказом Министерства культуры, туризма и архивного дела Республики Коми от 29.06.2018 г. № 330-од. Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указаны в **Приложении №1** к настоящему Положению.

2.1.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Руководитель Учреждения обеспечивает проверку документов об образовании преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, тарифные ставки; составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Учреждения.

2.1.3. Должностные оклады работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.1.4. Должностные оклады работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.1.5. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Перечень разрядов оплаты труда, межразрядные коэффициенты и размеры окладов по профессиям рабочих указаны в **Приложении 2**.

Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 – 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно единому тарифно-квалификационному справочнику.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

№ п\п	Наименование профессии
1.	Настройщик пианино и роялей

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем Учреждения и включают в себя все должности работников Учреждения. Штатное расписание согласовывается с Учредителем

2.1.6. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения Учреждения устанавливается в размере на 10 – 30% ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

2.1.7. Работникам Учреждения, проживающим в г. Сыктывкаре, начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 1,2, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50%; работникам, проживающим в г. Воркуте, начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 1,6, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и

предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

2.1.8. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. Работодатель извещает работника о составных частях заработной платы путем направления расчетного листка один раз в месяц при выплате окончательного расчета по заработной плате посредством электронной почты, на указанный электронный адрес, или лично, в помещении бухгалтерии, не позднее 5 рабочих дней после выдачи заработной платы. В случае, когда в день выдачи заработной платы работник не забрал расчетный лист, он остается на хранении в бухгалтерии до получения его работником.

Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях) путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

2.2. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЁ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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» в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

— 36 часов в неделю — педагогам-психологам, социальным педагогам, методистам организаций, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

— 36 часов в неделю — воспитателям общежития Учреждения;

— 24 часа в неделю — концертмейстерам.

— 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств и по основным программам профессионального обучения.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении.

РАЗДЕЛ III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

3.1.2. Размер повышения оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.3. В соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам, тарифным ставкам в следующих размерах:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты в % к должностному окладу, тарифной ставке
1.	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ (далее – ТК РФ)	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
2.	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	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 или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
3.	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада и

			стимулирующих выплат за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада и стимулирующих выплат за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
4.	За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) за каждый час работы	Статья 154 ТК РФ	35

РАЗДЕЛ IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за выслугу лет;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливаются **надбавки за выслугу лет** в следующих размерах к должностному окладу:

- | | |
|---------------------------------|--------|
| при стаже работы от 1 до 5 лет | – 10%; |
| при стаже работы от 5 до 15 лет | – 15%; |
| при стаже работы свыше 15 лет | – 20%. |

4.2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнившим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде (статьи 66, 66.1 ТК РФ). В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

Надбавка за выслугу лет устанавливается с момента предоставления работником документов, подтверждающих наличие стажа работы.

4.2.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам учреждения, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждениях на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с п. 4.3.4. настоящего Положения.

4.3. Надбавки за качество выполняемых работ.

4.3.1. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации, устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию по должностям педагогических работников, в том числе преподавателям, имеющим установленную категорию по квалификации «учитель», участвующих в реализации общеобразовательного цикла образовательной программы среднего профессионального образования, а также по должностям работников учреждений культуры, в следующих размерах:

при наличии II квалификационной категории	– 5%;
при наличии I квалификационной категории	– 10%;
при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории	– 20%.

4.3.2. Основания для надбавок к должностным окладам:

— руководителям и специалистам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю – 10% должностного оклада, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, – 20% должностного оклада;

— руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания:

«Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный

работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный» – **10% должностного оклада** при условии:

1) соответствия почетного звания профилю учреждения – для руководителей Учреждений;

2) соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин и (или) при соответствии почетного звания профилю должности, занимаемой в учреждении, – для специалистов Учреждений.

— руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 10% должностного оклада.

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденной (присвоенной) ученой степени, почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) ученой степени, почетного звания.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка устанавливается только по одному основанию, на основании письменного заявления работника.

Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителями учреждений в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

4.3.3 Работникам, имеющим ведомственные награды, устанавливается надбавка к должностному окладу, при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения.

№ п/п	Перечень оснований для установления надбавки за ведомственную награду или знак отличия	Размер надбавки в процентах к должностному окладу, объему учебной нагрузки
1.	Нагрудный знак Министерства образования РФ «Отличник народного просвещения»	10
2.	Нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»	10
3.	Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	5
4.	Почетная грамота Главы Республики Коми	3

Надбавка за ведомственную награду работникам устанавливается только по одному из указанных в Перечне оснований с наибольшим размером надбавки, отражается в трудовом договоре и выплачивается ежемесячно.

4.3.4. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, впервые устраиваемым на работу в Учреждение по профилю полученного образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу в следующих размерах:

молодым специалистам, имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании – до 25%,

молодым специалистам, имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании – до 30 %.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются один раз, независимо от количества полученного образования.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев:

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, доплаты устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной

специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Учреждение в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Учреждении в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

Если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты продолжается со дня прекращения указанных событий.

4.3.5. Работникам по результатам прохождения независимой оценки квалификации (подтверждения соответствия профессиональных знаний и умений по занимаемой должности требованиям соответствующего профессионального стандарта) устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в размере 5 процентов к должностному окладу, тарифной ставке.

Срок выплаты надбавки устанавливается на весь период действия соответствующего свидетельства о квалификации.

4.3.6. Другие надбавки за качество выполняемых работ с определением условий и размеров осуществления устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в размере до 200% должностного оклада, тарифной ставки (**Приложение № 3**).

4.4. **Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы** работникам Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в размере до 200% должностного оклада, тарифной ставки.

Показатели и критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность труда работников, приводятся в **Приложении № 4** настоящего Положения.

Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за интенсивность и результативность труда работников исчисляется:

- имеющим норму и более часов педагогической и преподавательской нагрузки – в процентах к должностному окладу;
- имеющим менее нормы часов педагогической и преподавательской нагрузки – в процентах к объему учебной нагрузки.

4.4.1. Дополнительно к надбавкам за интенсивность и высокие результаты работы, установленным в Приложении №4 настоящего Положения, педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное

руководство (кураторство) в размере 5 000 рублей (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2-х и более классах (группах).

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Размеры и условия осуществления **премиальных выплат** по итогам работы определяются Учреждением в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников (**Приложение № 5**).

Премииальные выплаты работникам Учреждения начисляются в процентном отношении к должностному окладу или учебной нагрузке пропорционально фактически отработанному времени или в абсолютных размерах без учета отработанного времени.

4.5.1. Размер премиальных выплат каждому конкретному работнику может быть снижен или премиальные выплаты могут не устанавливаться по представлению соответствующего руководителя работника за следующие нарушения и упущения в работе:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение поручений руководителя Учреждения, руководителя структурного подразделения;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушение сроков сдачи бюджетной, налоговой, статистической отчетности;
- нарушения, выявленные по итогам проверок основной и финансово-хозяйственной деятельности;
- нарушения правил охраны труда и техники безопасности;
- другие нарушения.

4.5.2. Работникам, проработавшим неполный период, за который начисляется премия, в связи с призывом в армию, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам, выплата премий по итогам работы производится исходя из фактически отработанного ими времени. Работникам, уволившимся по собственному желанию, премии не выплачиваются.

4.5.3. Премии не выплачиваются работникам, привлеченным к дисциплинарной ответственности, до снятия последней в соответствии со ст. 194 Трудового кодекса РФ.

4.6. Конкретные размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Министерства культуры, туризма и архивного дела Республики Коми с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

Показатели эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения, определяются Министерством культуры, туризма и архивного дела Республики Коми.

РАЗДЕЛ V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

– за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

– при оплате труда преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя (концертмейстера), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской (концертмейстерской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.2. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в таблице настоящего пункта.

Указанные ставки могут применяться при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым предусмотрено незначительное количество учебных часов, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, научных организаций и в других случаях, когда нецелесообразно определять почасовую оплату педагогического работника от должностного оклада.

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в профессиональных образовательных организациях	0,0275	0,024	0,020
2.	Аспиранты, слушатели образовательных организаций по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,042	0,04	0,03

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

1) для профессоров, докторов наук – из расчета месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностного оклада по должности «профессор»;

2) для доцентов, кандидатов наук – из расчета месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностного оклада по должности «доцент»;

3) для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностного оклада по должности «преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «народный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,069 – для профессоров, докторов наук;

0,064 – для доцентов, кандидатов наук;

0,04 – для лиц, не имеющих ученой степени.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 – 0,04 от 6500 рублей.

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым Министерством культуры, туризма и архивного дела Республики Коми.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Министерством.

6.2. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера определяются в размере на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностной оклад заместителя главного бухгалтера устанавливается на 10 – 30% ниже должностного оклада главного бухгалтера.

6.3. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5.	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

6.4. Коэффициент кратности определяется Министерством в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 6.3.

6.5. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

6.6. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года

с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады с учетом установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Министерства в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности.

6.8. Министерство осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 6.4.

6.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности.

6.10. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя, главного бухгалтера организации к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

РАЗДЕЛ VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

- 1) фонд должностных окладов сформированный в соответствии с Разделом 2 настоящего Положения;
- 2) фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с Разделом 3 настоящего Положения;
- 3) фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с Разделом 4 настоящего Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат Учреждения объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 10% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с Разделом 2 настоящего Положения.

7.3. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда Учреждения.

7.4. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным в Разделе 4 настоящего Положения.

РАЗДЕЛ VIII. ПРОЧИЕ МЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8.1. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Учреждения, за исключением основания по п. 3.

Под материальной помощью понимается единовременная выплата работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения.

Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового положения Учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер материальной помощи.

Конкретный размер материальной помощи работнику устанавливается приказом руководителя Учреждения (иного лица, замещающего должность руководителя Учреждения).

Размер материальной помощи руководителю определяется Министерством культуры, туризма и архивного дела Республики Коми.

Основания и размеры материальной помощи:

№ п\п	Основание	Подтверждающие документы	Размер, руб.
1	Рождение ребенка	Копия свидетельства о рождении	до 5 000,00
2	Бракосочетание работника	Копия свидетельства о заключении брака	до 5 000,00
3	Юбилейные даты со дня рождения работника, в т.ч. бывшего (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.), уволившегося в связи с выходом на пенсию по возрасту или по инвалидности	Копия паспорта	до 5 000,00
4	Выход на пенсию по старости или инвалидности работника	Копия приказа об увольнении в связи с выходом на пенсию	до 8 000,00
5	Смерть (гибель) работника; близкого родственника работника (муж, жена, дети, родители) или лиц, находящихся на его иждивении; бывшего работника, уволившегося в связи с выходом на пенсию по возрасту или по инвалидности	Копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении	до 5 000,00
6	Утрата личного имущества в	Справки от соответствующих	до

	результате пожара, затопления, военных действий или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц	органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.	10 000,00
7	Трудная жизненная ситуация работника и членов его семьи (муж, жена, дети, лица, находящиеся на его иждивении): инвалидность, тяжелая болезнь или увечье (ранение, травма), требующие дорогостоящего лечения, неспособность к самообслуживанию, безработица, многодетность, малообеспеченность	Справки от соответствующих органов местного самоуправления, социальных служб, копии медицинских документов, заключений врача, договоров на лечение (операцию), а также документы подтверждающие фактическую оплату по договору, приобретение дорогостоящих лекарств, оформленные на заявителя и др.	до 10 000,00

8.2. Гражданину, в период освоения образовательных программ высшего образования по договору о целевом обучении предоставляются меры поддержки, включая меры материального стимулирования, в размере, определяемом условиями договора, на основании личного заявления.

В случае неисполнения предусмотренных договором о целевом обучении обязательств по обучению и (или) осуществлению трудовой деятельности гражданин обязан возместить в полном объеме расходы, связанные с предоставлением мер поддержки.