

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
СВЕРДЛОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ И КУЛЬТУРЫ

«ПРИНЯТО»

Совет
ГБПОУ СО СКИиК
Протокол № 1
от «19» февраля 20 16 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
ГБПОУ СО СКИиК
О.И. Иванова
«19» февраля 20 16 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБПОУ СО СКИиК
И.В. Сатымова
«19» февраля 20 16 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Свердловский колледж искусств и культуры»

Екатеринбург,
2016

Глава 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту Положение) работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Свердловский колледж искусств и культуры» (далее по тексту ГБПОУ СО СКИиК) – локальный нормативный акт, действующий в пределах выше названного учреждения.

1.2. Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области «О введении новых систем оплаты труда Работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области» от 06.02.2009 г. № 145-ПП (в ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 15.10.2009 г. № 1301-ПП, от 13.07.2010 г. № 1070-ПП, от 16.08.2011 N 1074-ПП, от 12.11.2014 N 980-ПП), распоряжением Правительства Свердловской области «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке условий оплаты труда работников общеотраслевых должностей служащих и профессий рабочих государственных бюджетных учреждений Свердловской области» от 09.02.2009 г. № 82-РП, постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010г. № 1348-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству культуры и туризма Свердловской области» с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Свердловской области от 28.12.2011 N 1840-ПП, от 04.04.2013 N 439-ПП, от 03.09.2013 N 1081-ПП, от 27.12.2013 N 1651-ПП, от 11.02.2014 N 76-ПП.

1.3. Положение регламентирует форму, условия, порядок оплаты труда и материального стимулирования и распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ГБПОУ СО СКИиК трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами администрации ГБПОУ СО СКИиК (далее по тексту – Работники).

1.4. Данное Положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в колледже по основному месту работы, а также работающих в колледже в качестве внутренних и внешних совместителей.

1.5. Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы Работников, условия и порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями, компенсационных, стимулирующих и поощрительных выплат. Данный документ направлен на создание

эффективной системы оплаты труда, установления условий, показателей и критериев, позволяющих оплачивать производительный труд, повышать заинтересованность персонала в достижении высоких результатов образовательной и финансово-хозяйственной деятельности ГБПОУ СО СКИиК.

1.6. Система оплаты труда Работников в ГБПОУ СО СКИиК устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 8) Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений подведомственных Министерству культуры Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010г. № 1348-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству культуры и туризма Свердловской области»;
- 9) мнения выборного органа профсоюзной организации ГБПОУ СО СКИиК.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников ГБПОУ СО СКИиК устанавливаются директором ГБПОУ СО СКИиК на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с рекомендованным примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений отрасли культуры, утвержденным постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010г. № 1348-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству культуры и туризма Свердловской области». ГБПОУ СО СКИиК определяет направления и порядок использования своих внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование Работников.

4

1.8. Фонд оплаты труда ГБПОУ СО СКИиК формируется на соответствующий финансовый год и штатная численность работников ГБПОУ СО СКИиК утверждаются приказами Министерства культуры Свердловской области за счет бюджетных ассигнований; доходов от платных образовательных услуг; целевых поступлений физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц; средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности; средств от других источников в соответствии с законодательством РФ.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) Работника, повышающие коэффициенты к окладам, иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Понятия и определения, используемые в настоящем Положении:

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) -

устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности.

Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается. С 01.10.2014г. размер минимальной заработной платы в Свердловской области составляет 7090 рублей в соответствии с Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области» от 30 мая 2012 г. № 29, Дополнительным соглашением от 26 июня 2013 г №32 к Соглашению о минимальной заработной плате в Свердловской области от 30 мая 2012 года № 29.

Заработная плата (оплата труда работников) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Средняя заработная плата - расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы с учетом компенсаций,

5

стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду.

Базовая заработная плата - это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей. Размер базовой зарплаты определяется колледжем самостоятельно.

Базовый оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда работника ГБПОУ СО СКИиК за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Повышающий коэффициент – множитель, используемый для определения размера должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее также – ПКГ).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника ГБПОУ СО СКИиК за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, состоящий из базового оклада, умноженного на повышающий коэффициент.

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

Премии - выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

Стимулирующие выплаты - стимулирующие доплаты и надбавки направленные на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в колледже. Стимулирующие доплаты и надбавки, как правило, персонализированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

Стимулирующая доплата; устанавливается и гарантированно выплачивается за сложность, интенсивность, напряженность и степень ответственности по результатам работ индивидуально каждому работнику по системным показателям, определяемым настоящим Положением.

Стимулирующая надбавка; устанавливается за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям, определяемым настоящим Положением и выплачивается ежемесячно.

Стимулирующая надбавка ежегодно изменяется в зависимости от качества труда работника и фонда оплаты труда.

Административно-хозяйственный персонал (АХП) - работники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию ГБПОУ СО СКИиК.

Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники ГБПОУ СО СКИиК, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность и не относящиеся к административно-управленческому персоналу и преподавателям.

Прочий обслуживающий персонал (ПОП) - работники, не участвующие непосредственно в образовательной деятельности ГБПОУ СО СКИиК и управлении этой деятельностью, а выполняющие функции обслуживания.

Штатные работники - работники, работающие в колледже на постоянной основе по Трудовому договору.

Внутренние совместители - работники ГБПОУ СО СКИиК, привлекаемые для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами учебного заведения при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

Внешние совместители - работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности ГБПОУ СО СКИиК в соответствии с уставными задачами учебного заведения.

Основное место работы - понимается организация, в которой Работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность, где хранится его трудовая книжка.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда Работников ГБПОУ СО СКИиК, занимающих должности работников образования

2.1. При определении размера оплаты труда педагогических Работников ГБПОУ СО СКИиК учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.2. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в колледже педагогическими Работниками, определяется директором ГБПОУ СО СКИиК в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, локальными нормативными актами ГБПОУ СО СКИиК и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад, ставку заработной платы) для педагогических Работников ГБПОУ СО СКИиК устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04. 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников» и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников образовательных учреждений».

Объем учебной нагрузки преподавателей и других Работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

2.4. Для Работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются директором самостоятельно.

2.5. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии обеспечения штатных работников нагрузкой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с письменного согласия Работника.

2.7. Оплата труда Работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8. Заработная плата Работника ГБПОУ СО СКИиК состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата Работника ГБОУ СПО СО СКИиК предельными размерами не ограничивается.

2.9. Размер заработной платы в месяц Работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.10. Фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год и штатная численность Работников ГБПОУ СО СКИиК утверждаются приказами Министерства культуры Свердловской области.

2.11. Должности Работников, включаемые в штатное расписание ГБПОУ СО СКИиК, должны соответствовать уставным целям ГБПОУ СО СКИиК.

2.12. Минимальные размеры должностных окладов Работников, занимающих должности работников образования, устанавливаются в соответствии с принадлежностью к КПП на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». В качестве рекомендации использовано Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений подведомственных Министерству культуры Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010г. № 1348-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству культуры и туризма Свердловской области»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности Работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5145
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности Работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	5670
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических Работников»	8500
4.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	7770

2.13. Для стимулирования труда Работников предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение об установлении Работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада Работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

2.14. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Повышающий коэффициент к

окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических Работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной Работникам, прошедшим аттестацию:

высшая квалификационная категория – 0,20;

первая квалификационная категория – 0,15;

вторая квалификационная категория – 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.15. Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

2.16. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором персонально в отношении конкретного Работника.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для педагогических Работников – до 3,0. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента для учебно-вспомогательного персонала – до 2,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.17. Положением об оплате и стимулировании труда работников Работникам может быть предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу:

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

2.18. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников, а также средств от

предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда Работников:

руководителей структурных подразделений и иных Работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей директора ГБПОУ СО СКИиК;

остальных Работников, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений ГБПОУ СО СКИиК.

2.19. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается Работникам, занимающим должности работников образования в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

2.20. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается Работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемые размеры надбавки:

до 20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

до 10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный».

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

2.21. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

2.22. Педагогическим Работникам могут устанавливаться стимулирующие надбавки за профессионализм, высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда, расширенный фронт работ.

2.23. Размеры стимулирующих надбавок и порядок их установления определяются директором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и закрепляются в коллективном договоре или в другом нормативном акте.

2.24. С учетом условий труда педагогическим Работникам и учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

2.25. Педагогическим Работникам и учебно-вспомогательному персоналу образовательного учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

Глава 3. Порядок и условия оплаты труда Работников ГБПОУ СО СКИиК, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) Работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются в соответствии с принадлежностью к КПП на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5145
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5880
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	9870

Размеры окладов (должностных окладов) Работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе тарифной сетки по оплате труда Работников областных государственных учреждений.

3.2. В целях стимулирования труда работников может быть предусмотрено установление Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих, следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам и стимулирующих надбавок к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет.

Решение об установлении Работникам повышающих коэффициентов к окладам и стимулирующих надбавок к должностным окладам принимается директором ГБПОУ СО СКИиК с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада

(должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем Работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Рекомендуемый размер повышающих коэффициентов:

главный специалист – 0,25;

ведущий специалист – 0,20;

специалист высшей категории - 0,15;

специалист первой категории - 0,10;

специалист второй категории – 0,05;

специалист третьей категории – 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Положением об оплате и стимулировании труда Работников может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается Работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях.

Размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

3.5. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, выплачиваются премии предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

3.6. Оплата труда медицинских Работников ГБПОУ СО СКИиК осуществляется в соответствии с главой 3 настоящего Положения. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских Работников государственных бюджетных образовательных учреждений подведомственных Министерству культуры Свердловской области устанавливаются на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических Работников».

3.7. Оплата труда медицинских, библиотечных и других Работников, не относящихся к Работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Глава 4. Порядок и условия оплаты труда Работников ГБПОУ СО СКИиК, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

4.1. Минимальные размеры должностных окладов Работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в соответствии с принадлежностью к КППГ на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

№ п/п	Квалификационные уровни	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	5145
2.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	6405

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда Работников образовательных учреждений рабочим может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- 1) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам рабочих принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада Работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах

принимается директором ГБПОУ СО «СКИиК» персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, и, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.5. Положением об оплате и стимулировании труда рабочих может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- 1) за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);
- 2) за выслугу лет.

4.6. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора ГБПОУ СО СКИиК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников ГБПОУ СО СКИиК, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда Работников.

Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Рекомендуемый размер надбавки – до 500 процентов оклада.

4.7. Работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15 процентов.

4.8. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

4.9. Премирование Работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом ГБПОУ СО СКИиК.

Глава 5. Условия оплаты труда директора ГБПОУ СО «СКИиК» и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Размер должностного оклада директора ГБПОУ СО СКИиК определяется трудовым договором в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера ГБПОУ СО СКИиК устанавливаются на 10, 20, 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными актами ГБПОУ СО СКИиК, трудовым договором. Заместителям директора, главному бухгалтеру ГБПОУ СО СКИиК устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем ГБПОУ СО СКИиК.

5.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей, прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- руководящим Работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;
- руководящим Работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 0,20.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим Работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

5.4. Директору ГБПОУ СО СКИиК, заместителям директора, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» - в размере 0,20;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный» - в размере 0,50.

5.5. Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается стимулирующая надбавка за выслугу лет и премиальные выплаты, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

5.6. С учетом условий труда директору и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

5.7. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются директору с учетом результатов деятельности ГБПОУ СО СКИиК (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения).

Источники премиальных выплат установлены в главе 7 настоящего Положения.

Глава 6. Структура заработной платы Работника ГБПОУ СО СКИиК

6.1. Минимальный размер должностного оклада (ставки) устанавливается директором ГБПОУ СО СКИиК по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. Размер должностного оклада (ставки) устанавливается директором ГБПОУ СО СКИиК с учетом сложности и объема выполняемой работы путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. Директор на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. Возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ.

Тарификация работ, присвоение тарифных и квалификационных разрядов осуществляется в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕКТС).

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы Работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.3. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 2) за совмещение профессий (должностей);
- 3) за расширение зон обслуживания;
- 4) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) за работу в ночное время;
- 6) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) за сверхурочную работу;
- 8) за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.4. Педагогическим Работникам, осуществляющим образовательный процесс по программам повышенного уровня, устанавливается доплата в размере 15 процентов к окладу (должностным окладам), ставке заработной платы.

6.5. Всем Работникам ГБПОУ СО СКИиК выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Правительства Советов Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

6.6. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительству.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу.

6.7. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах Работников.

6.9. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.10. Стимулирующие выплаты (надбавки) Работникам устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах к должностному окладу (ставке) с учетом принадлежности Работника к ПКГ соответствующего уровня в соответствии с перечнем

примерных показателей стимулирования за количество и качество труда и начисляются пропорционально отработанному времени.

6.11. В ГБПОУ СО СКИиК устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

6.12. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора ГБПОУ СО СКИиК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда ГБПОУ СО СКИиК, а также средств от иной приносящей доход деятельности:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных Работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений, специалистов и иных Работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя;

остальных Работников, занятых в структурных подразделениях ГБПОУ СО СКИиК – по представлению руководителей структурных подразделений.

6.13. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

6.14. Надбавки устанавливаются на определенный срок и при отсутствии источников финансирования могут быть изменены или отменены при условии письменного уведомления Работника за два месяца до предполагаемой даты изменения или отмены.

Глава 7. Порядок и условия премирования Работников ГБПОУ СО СКИиК

7.1. В целях поощрения Работника за выполненную работу могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование Работника осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор ГБПОУ СО СКИиК. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда Работника.

Премирование осуществляется по решению директора ГБПОУ СО СКИиК:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных Работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений образовательного учреждения, главных специалистов и иных Работников, подчиненных заместителям руководителя образовательного учреждения по их представлению;
- остальных Работников, занятых в структурных подразделениях образовательного учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений образовательного учреждения.

7.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения Работников за общие результаты труда по итогам работы.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда Работников ГБПОУ СО СКИиК. Одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств установленных в Положении.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении Работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. По решению руководителя на срок от 1 года педагогическим Работникам, имеющим большой опыт педагогической и научной работы может быть установлена ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в данных сферах деятельности. Премия педагогическим Работникам выплачивается в пределах средств установленных подпунктами настоящего Положения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

7.4. Кроме того, одновременно могут выплачиваться премии:

- 1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

- 2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения Работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств установленных в Положении.

- 3) за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий выплачивается в пределах средств установленных в Положении.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к Работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.5. Премирование Работников осуществляется за счет следующих источников средств:

- 1) в пределах доведенных бюджетных ассигнований на оплату труда Работников с начислениями;
- 2) в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых Министерством культуры и туризма Свердловской области, в размере до 5 процентов, предусмотренных на оплату труда Работников образовательного учреждения, использование которых осуществляется образовательным учреждением при исполнении им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Министерством культуры Свердловской области;
- 3) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда Работников.

7.6. Условия, порядок и размеры премирования определяются положением о премировании Работников ГБПОУ СО СКИиК, принятом директором с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Глава 8. Материальная помощь Работникам ГБПОУ СО «СКИиК»

8.1. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- 1) смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) работника на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- 2) утрата личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- 3) тяжелое заболевание, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета в соответствии со статьей 219 Налоговый кодекс Российской Федерации, либо превышают 38000 руб. и не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством Российской Федерации, по ходатайству непосредственного руководителя с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение, а также копии лицензии медицинского учреждения на осуществление медицинской деятельности;
- 4) при уходе в отпуск (если предусмотрено в трудовом договоре);
- 5) в качестве материальной поддержки в честь юбилея сотрудника
- 6) иные случаи тяжелого материального положения сотрудника.

Оказание материальной помощи производится только на основании решения директора ГБПОУ СО СКИиК (лица, его замещающего, по приказу) по личному заявлению работника либо по представлению руководителя структурного подразделения и соответствующим особому случаю документам.

Заявление об оказании материальной помощи подается на имя руководителя учреждения. К заявлению прилагаются соответствующие особому случаю документы, а также ходатайство непосредственного руководителя (при его наличии). Заявитель может представить документ, отражающий мнение руководителя структурного подразделения, в котором он работает по вопросу оказания ему материальной помощи.

Глава 9. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание утверждается директором ежегодно в соответствии с организационной структурой ГБПОУ СО СКИиК и штатной численностью, утвержденной приказом Министерства культуры Свердловской области, в пределах должностных окладов.

В случае изменения структуры или численности в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

8.2. В переходный период заработная плата Работников ГБПОУ СО СКИиК (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда Работников образовательных учреждений, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае, если заработная плата Работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда Работников образовательных учреждений, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в образовательных учреждениях до введения новой системы, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере.

8.3. Доплата определяется как разница между заработной платой Работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с новой системой оплаты труда Работников ГБПОУ СО СКИиК, и заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в образовательных учреждениях до введения новой системы.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей Работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае уменьшения объема должностных обязанностей Работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обязанностей Работника.