



## **I. Основные положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольское музыкальное училище имени П.И.Чайковского» (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольское музыкальное училище имени П.И.Чайковского» (далее - Училище), подведомственное Министерству культуры Республики Крым.

2. Настоящее Положение разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» с изменениями и дополнениями от 30 марта 2015 г. (Постановление Совета министров Республики Крым № 142) и от 31 мая 2016 г. (Постановление Совета министров Республики Крым № 234), Постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014г. № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера», Постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014г. № 531 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат компенсационного характера» .

3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Училища.

4. Введение в Училище новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

5. Заработная плата работников Училища устанавливается настоящим Положением, а также коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и состоит из:  
должностного оклада или тарифной ставки (оклада);  
компенсационных выплат;  
стимулирующих выплат;

6. Училище в пределах имеющихся у него средств на оплату работников самостоятельно определяет размер окладов (должностных окладов), а также размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

7. Месячная заработная плата работников Училища, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Крым.

8. Оплата труда работников Училища, занятых по совместительству, а также на условиях почасовой оплаты, на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Выплата заработной платы работникам Училища устанавливается два раза в месяц: за первую половину месяца - не позднее 20 числа текущего месяца и за вторую половину месяца – не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным.

10. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются директором и закрепляются в трудовом договоре с работником.

11. При формировании годового фонда оплаты труда ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов) не менее 30 процентов на компенсационные и стимулирующие выплаты.

12. Штатное расписание Училища утверждается директором, включает в себя должности и профессии, необходимые для осуществления деятельности Училища.

13. Тарификационный список формируется исходя из количества часов по государственному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Училище и устанавливает объем учебной нагрузки педагогическому персоналу на учебный год, утверждается директором Училища.

14. Оплата труда библиотечных работников Училища осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым.

15. Численный состав работников Училища должен быть достаточным для гарантированного выполнения им функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

16. Для выполнения временных работ Училище вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств фонда оплаты труда.

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

## **II. Оплата труда преподавателей.**

1. Основная часть месячной заработной платы преподавателей определяется перед началом учебного года путем установления должностного оклада на фактическую нагрузку. Фактическая нагрузка за месяц определяется путем деления установленного объема годовой нагрузки на 10 учебных месяцев и закрепляется в тарификационных списках.

Тарификационные списки составляются два раза в год: на начало 1-го полугодия и корректирующая на начало 2-го полугодия.

2. Продолжительность рабочего времени для преподавателей и концертмейстеров Училища устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ № 2075 от 24 декабря 2010 г. «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и составляет 36 часов в неделю для преподавателей, и 44 часа – для концертмейстеров. Норма учебной нагрузки преподавателя учреждения среднего профессионального образования на учебный год составляет 720 академических часов, для концертмейстеров – 960 часов, что соответствует одной ставке (окладу). Учебная нагрузка преподавателя на учебный год не должна превышать 1440 академических часов, концертмейстера – 1920 академических часов.

3. Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы по соответствующей должности на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа- для преподавателей, 96 часов- для концертмейстеров).

4. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, основная часть месячной заработной платы определяется путем деления объема учебной нагрузки, приходящегося на число полных месяцев работы до конца учебного года на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

5. Часы преподавательской работы сверх установленной годовой учебной нагрузки оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

6. Оплата труда преподавателей Училища за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно на условиях почасовой оплаты ежемесячно.

7. В том случае, когда в соответствии с законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе, и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях

временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Снятие часов оформляется приказом и учитывается ежемесячно.

8. Основная часть месячной заработной платы, установленная в начале учебного года, во всех указанных выше случаях уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам после выполнения уменьшенной учебной нагрузки.

9. В случае, когда в соответствии с законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только часть учебной нагрузки, установленной сверх 360 часов в год, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

### **III. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих**

1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений Училища определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации (без коэффициента за квалификационную категорию), масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу:

$$Д\_окл\_р = Б\_ед * Бк * (1 + Кспец + Кквал + Км\_упр + Кур\_упр) + Нуч\_ст ,$$

где:

Б\_ед – базовая единица;

Бк – базовый коэффициент;

Кспец – коэффициент специфики работы;

Кквал – коэффициент квалификации;

Км\_упр – коэффициент масштаба управления;

Кур\_упр – коэффициент уровня управления;

Нуч\_ст – надбавка за ученую степень;

2. Должностной оклад специалиста (преподавателя, концертмейстера) определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу:

$$Д\_окл\_сп = Б\_ед * Бк * ((1 + Кквал) * Кн + Кс) + Нуч\_ст,$$

где:

Б\_ед – базовая единица;

Бк – базовый коэффициент (коэффициент уровня образования);

Кквал – коэффициент квалификации;

Кн – коэффициент нагрузки (определяется как отношение фактической нагрузки к нагрузке за ставку)

Кс – коэффициент специфики работы;

Нуч\_ст – надбавка за ученую степень;

Сумма коэффициентов квалификации:

$K_{\text{квал}} = K^{\text{кв кат}} + K^{\text{уч зв}} + K^{\text{нагр}}$ , где

$K^{\text{кв кат}}$  – коэффициент за квалификационную категорию;

$K^{\text{уч зв}}$  – коэффициент за ученое звание;

$K^{\text{нагр}}$  – коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины.

Коэффициент квалификации применяется на всю нагрузку работника.

Сумма коэффициентов специфики:

$K_{\text{с}} = K^{\text{класс рук}} + K^{\text{зав каб}} + K^{\text{проверки тетрадей}} \times K_{\text{н}} + K^{\text{метод об}}$ , где:

$K^{\text{класс рук}}$  - коэффициент за выполнение обязанности классного руководителя;

$K^{\text{зав каб}}$  - коэффициент за заведование учебным, методическим кабинетом;

$K^{\text{проверки тетрадей}} \times K_{\text{н}}$  - коэффициент за проверку тетрадей от нагрузки;

$K^{\text{метод об}}$  - коэффициент за руководство методическим объединением.

3. Должностной оклад служащего Училища определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу:

$D_{\text{окл сл}} = B_{\text{ед}} * B_{\text{к}} * (1 + K_{\text{спец}})$ ,

где:

$B_{\text{ед}}$  – базовая единица;

$B_{\text{к}}$  – базовый коэффициент;

$K_{\text{спец}}$  – коэффициент специфики работы.

4. Работникам Училища, имеющим ученую степень доктора наук, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10 % от базовой единицы, имеющим ученую степень кандидата наук – в размере 5 % от базовой единицы.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ директора Училища согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

5. Базовая единица, используемая при расчете окладов работников Училища, составляет 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом Министров Республики Крым.

6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Размер базового коэффициента

Таблица 1

№	Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2	3
1	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно	1,50

	прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	
2	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
3	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
4	Среднее общее образование	1,10
5	Основное общее образование	1,00

7. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.  
Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
2	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,25
	- заведование учебным, методическим кабинетом, (коэффициент применяется на ставку работы); -руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,20
3	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).	0,15

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
4	Педагогическим работникам за реализацию программ среднего профессионального образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10

#### 8. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициент за ученое звание
- коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, Украины, РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников Училища устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, Украины, РСФСР, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации устанавливается на всю фактическую нагрузку

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителю Училища (по педагогической деятельности).

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице 3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

№	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2	3
1.	Квалификационная категория для педагогических работников:	
1.1.	высшая категория	0,35
1.2.	первая категория	0,20
2.	Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):	
2.1	ведущий	0,20
2.2	старший	0,15
2.3	первая категория	0,10
2.4	вторая категория	0,05



Размер коэффициента за ученое звание указан в таблице 4.

Размер коэффициента за ученое звание

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за ученое звание
Ученое звание: профессор	0,35
доцент	0,20

Коэффициент устанавливается при условии соответствия профилю деятельности Училища или занимаемой должности.

Коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливается руководителям и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 5.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины

Таблица 5

№	Основания для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2	3
1	Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе:	
	высшие звания	0,50
	ордена, медали, знаки отличия	0,40
	почетные звания:	
	«Народный...»	0,40
	«Заслуженный...»	0,30
	Почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР	0,05

2	Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе	
	в сфере культуры почетные звания, в том числе:	
	ордена, медали, знаки отличия	0,30
	почетные звания	
	«Народный...»	0,25
	«Заслуженный...»	0,20
	почетные грамоты, благодарности	0,05
3	Ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, почетные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе:	
	медали	0,25
	нагрудной знак «Почетный работник...»	0,20
	иные нагрудные знаки	0,05
	почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,05

Коэффициент за государственную, правительственную награду РФ, СССР, РСФСР, Украины, устанавливается при наличии у работника государственной, правительственной награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым или ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующего профилю учреждения или выполняемой работе.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (высшие звания, знаки особого отличия, ордена, медали, знаки отличия), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, почетные грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

9. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с решением Министерства культуры РК.

Таблица 6

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

10. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления. Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

#### Размер коэффициента уровня управления

Таблица 7

№	Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2	3
1	Уровень 1 (руководитель)	1,00
2	Уровень 2 (заместитель руководителя)	0,80
3	Уровень 3 (руководитель структурного подразделения)	0,30

#### IV. Тарифные ставки (оклады) рабочих

1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих представлена в таблице 8.

#### Тарифная сетка по оплате труда рабочих

Таблица 8

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6310	7062	7183	7315	7447	7590	7810	7843

2. Профессии рабочих Училища тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

#### V. Почасовая оплата труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки;
- за иллюстраторские часы участникам оркестров.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов:

$$\text{Ставка} = \text{Д\_окл} / \text{Кол\_раб\_ч},$$

где:

Ставка – размер оплаты труда за один час педагогической работы;

Д\_окл – должностной оклад педагогического работника за установленную норму часов в неделю;

Кол\_раб\_ч – среднемесячное количество рабочих часов.

2. Директор училища в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда:

$$\text{Ставка} = \text{Б\_ед} * \text{К\_час},$$

где:

Ставка – размер оплаты труда за один час работы;

Б\_ед – размер базовой единицы;

К\_час – коэффициент почасовой оплаты.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, указаны в таблице 9.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий

Таблица 9

№	Наименование показателя	для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента

почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

## **VI. Компенсационные выплаты**

1. В Училище устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. К указанным выплатам относится:

- уборка туалетов - 12% от установленного оклада

С 1 января 2015 года указанные выплаты устанавливаются всем уборщицам Училища, получавшим их ранее. При этом учредитель совместно с директором Училища принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100%, но не более оклада совмещаемой должности.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100%, но не более оклада совмещаемой должности.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по

соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100%.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлечшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;  
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяются на работников со сменным графиком работы.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы в это время -35 %. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Выплаты, указанные в пункте 1. настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

## **VII. Стимулирующие выплаты**

1. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора Училища в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда по представлениям зав. отделами, председателей цикловых комиссий, заместителей директора, главного бухгалтера и с согласия профсоюзного комитета.

Стимулирующие выплаты:

- могут носить постоянный характер и выплачиваться в соответствии с приказом директора Училища с указанием в нем основания и размеров выплат;

- могут носить разовый характер и устанавливаться по итогам работы за определенный период или определенные достижения в труде. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются только штатным работникам. Работникам, осуществляющим деятельность не на полной штатной должности (ставке), размер стимулирующей выплаты устанавливается с учётом фактической занятости в деятельности Училища.

Сотрудникам, работающим неполный рабочий день, стимулирующая выплата производится пропорционально фактически занимаемой ставке.

Стимулирующие выплаты могут выплачиваться одновременно всем работникам Училищ, либо отдельным работникам.

Размеры выплат определяются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной сумме и максимальным размером не ограничиваются.

При наличии оснований для применения двух и более стимулирующих выплат доплата определяется по каждому основанию.

Стимулирующие выплаты учитываются при расчете среднемесячной заработной платы для начисления отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, других выплат, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Выплаты стимулирующего характера производятся в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от Училища причинам, директор имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры по согласованию с профкомом работников Училища.

2. В Училище настоящим **Положением** устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам и библиотекарям;
- иные поощрительные выплаты.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

- *надбавки за интенсивность труда;*
- *надбавки за высокие результаты работы.*

**Надбавка за интенсивность труда** устанавливается работнику на срок не более, чем до конца года. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работникам устанавливается в процентном отношении к должностному

окладу и оформляется приказом директора:

- заместителям директора, председателям предметно-цикловых комиссий, руководителям служб, ведущим специалистам - непосредственно директором;
- педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и прочему персоналу - по представлению руководителя соответствующего подразделения, председателей предметно-цикловых комиссий.

Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за интенсивность труда полностью за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- не исполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение правил культуры общения в коллективе (обоснованные жалобы от коллег, родителей студентов).

**Надбавка за высокие результаты работы** устанавливается работнику на месяц или иной срок, но не более, чем до конца года.

Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

Индивидуальные надбавки за высокие результаты работы устанавливаются работникам:

- за организационно- воспитательную работу со студентами – 15% от ставки заработной платы;
- за руководство учебными исполнительскими коллективами училища – 20% от ставки заработной платы;
- за системное обеспечение учебного процесса и исполнительской деятельности по дисциплинам профессионального цикла – 20% от ставки заработной платы;
- за организацию и проведение концертно-исполнительской практики – 50% от ставки заработной платы.

наличие почетного звания Республики Крым -10% от ставки заработной платы.

Ставка заработной платы = Бед x Куо x Ккв, где

Бед – базовая единица, установленная в размере 6200 руб.;

Куо – коэффициент уровня образования;

Ккв – сумма коэффициентов квалификации (за квалификационную категорию, за ученое звание, за государственные награды).

Конкретный размер индивидуальной надбавки за высокие результаты работы устанавливается приказом директора.

Директор имеет право самостоятельно или по представлению



руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за высокие результаты работы полностью либо частично при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника.

4. Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работы персонала Училища и устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

При определении размера выплат за качество труда используются следующие подходы к оценке результатов труда:

- а) индивидуальная оценка результатов труда каждого работника училища;
- б) групповая оценка результатов труда отдельных структурных подразделений училища (отделений, служб, кабинетов и т.п.).

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в виде:

- *надбавок за качество выполняемых работ периодического характера;*
- *надбавок за качество выполняемых работ разового характера.*

***Надбавка за качество выполняемых работ периодического характера*** устанавливается приказом директора Училища на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) в зависимости от финансового состояния Училища, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер надбавки за качество выполняемых работ периодического характера для конкретного работника за текущий месяц определяется путем умножения стоимости балла на балл качества труда.

Балл качества труда для педагогических работников равен количеству занимаемой ставки согласно тарификационного списка и определяется на период с 01 января по 30 июня и с 01 сентября по 31 декабря.

Балл качества труда для прочих работников устанавливается от 0 до 1. Производится подсчет баллов каждому работнику Училища.

Определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

Для определения денежного веса одного балла (в рублях) размер экономии фонда оплаты труда за минусом фиксированных выплат стимулирующего характера, установленных на определенный период, разделить на общую сумму подсчитанных баллов.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

Директор имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ периодического характера полностью за упущения в работе или ухудшение показателей качества работы, в том числе по следующим основаниям:

- не добросовестное исполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;

- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение правил культуры общения в коллективе (обоснованные жалобы со стороны коллег, родителей студентов).

Работникам Училища, имеющим в текущем месяце отпуска без сохранения заработной платы или дни временной нетрудоспособности, выплата производится пропорционально отработанным дням.

**Надбавка за качество выполняемых работ разового характера** устанавливается приказом директора Училища за конкретный результат работы в зависимости от финансового состояния Училища, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ разового характера является служебная записка на имя директора, которая подается руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости установления стимулирующей надбавки конкретному работнику или группе работников, с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается.

Расчет выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ разового характера определяется с учетом показателей (критериев) качества труда работников, изложенных в *Приложениях № 1; 2; 3; 4; 5*.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

Ежемесячно ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

Производится подсчет баллов каждому работнику Училища, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за каждый первый месяц квартала. Полученный показатель (денежный вес балла) устанавливается приказом директора на каждый квартал с учетом резерва средств на предстоящую квартальную премию. В течении года стоимость балла может изменяться в зависимости от экономии фонда труда.

Для определения денежного веса одного балла (в рублях) размер экономии фонда оплаты труда за минусом фиксированных выплат стимулирующего характера, установленных на определенный период, разделить на общую сумму подсчитанных баллов.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы .

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;  
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;  
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;  
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению директора Училища, совершившие в течение соответствующего периода нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть лишены премии полностью или частично.

Размер каждому работнику устанавливается приказом директора на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) в пределах календарного года.

Работникам Училища, имеющим в текущем месяце отпуска без сохранения заработной платы или дни временной нетрудоспособности, выплата премии за эти периоды не производится.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников Училища и средств, полученных Училищем от приносящей доход деятельности. Решение об установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ и ее размера принимается директором Училища и оформляется приказом персонально в отношении конкретного работника.

6. Ежемесячная выплата педагогическим работникам и библиотекарям за выслугу лет устанавливается:

- педагогическим работникам в процентах от базовой единицы.
- библиотечным работникам в процентах от установленного должностного оклада.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет приведены в таблице 10.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет

Таблица 10

№	Выслуга лет	Размер выплат, % для библиотекарей	Размер выплат, % для педагогических работников
1	от 3 до 10 лет	10	10
2	от 10 до 20 лет	20	25
3	свыше 20 лет	30	40

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

Стаж педагогической и библиотечарской работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Для удобства подсчета ежемесячной оплаты труда педагогических работников и работников библиотеки стимулирующая надбавка за выслугу лет вносится в тарификационные списки и штатное расписание. Однако носит переменный характер и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

**7. К иным поощрительным выплатам** относятся выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на развитие кадрового состава.

Работникам Училища могут выплачиваться единовременные премии:

- к государственным праздникам Российской Федерации и Республики Крым - устанавливается приказом директора Училища в абсолютном размере в зависимости от финансового состояния училища;
- к профессиональным праздникам – устанавливается приказом директора Училища в абсолютном размере в зависимости от финансового состояния училища;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами, а именно:  
50-летию и далее каждые 5 лет со дня рождения – в размере 5 000 рублей на основании приказа директора.

Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются только штатным работникам. Работникам, осуществляющим деятельность не на полной штатной должности (ставке), размер стимулирующей выплаты устанавливается с учётом фактической занятости в деятельности Училища.

Работники, совмещающие профессии, получают стимулирующие выплаты только по одной из занимаемых должностей.

При наличии оснований для применения двух и более стимулирующих выплат доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, должностному окладу.

## **VIII. Социальные выплаты**

1. В Училище устанавливается материальная помощь на оздоровление.
2. Всем работникам Училища один раз в календарном году при уходе в

ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из бюджета Республики Крым.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на оздоровление не может превышать одного должностного оклада( ставки) в год.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление педагогическим работникам, фактическая нагрузка которых менее ставки, выплачивается пропорционально отработанной нагрузке.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, - не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

## **IX. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера**

1. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты директору училища устанавливаются Министерством культуры Республики Крым и указываются в трудовом договоре.

3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются приказами директора Училища в соответствии с настоящим

Положением и указываются в трудовом договоре.  
шестикратного размера средней заработной платы работников Училища.

## **Х. Заключительные положения**

1. Настоящее Положение утверждается директором Училища по согласованию с профсоюзным комитетом работников училища.
2. Настоящее Положение вступает в силу с 10 ноября 2016 г.
3. Отдельные статьи настоящего Положения по согласованию с профсоюзным комитетом могут дополняться и изменяться.