МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«СИМФЕРОПОЛЬСКОЕ МУЗЫКАЛЬНОЕ УЧИЛИЩЕ ИМЕНИ П. И. ЧАЙКОВСКОГО»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
Профсоюзного комитета

_____ Е.В. Ковашева

Протокол № 18
от «10» 03 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ РК «Симферопольское музыкальное училище им. П.И. Чайковского»

_____ Н.В. Тимошенко

Приказ № 27-О от «09» марта 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского»

Симферополь, 2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольское музыкальное училище имени П.И. Чайковского» (далее - Училище) и разработано в соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым от 21 февраля 2023 года № 143 «О внесении изменений в постановление Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 № 658».

1.2. Настоящее положение разработано в целях определения порядка оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников Училища в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда.

1.4. Заработная плата каждого работника состоит из должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

1.6. Штатное расписание Училища утверждается директором Училища по согласованию с Министерством культуры Республики Крым в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, их должностные оклады и штатную численность. Штатное расписание отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.7. Оплата труда работников Училища, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым директор Училища осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником месячной нормы рабочего времени.

1.9. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется директором Училища в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и

средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.10. Стимулирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Училища и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Училища и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер стимулирующих выплат.

1.11. Выплата заработной платы работникам Училища устанавливается два раза в месяц: за первую половину месяца – 15 числа каждого месяца и за вторую половину месяца – 30 числа каждого месяца. Выплата заработной платы работникам Училища за вторую половину декабря в связи с закрытием финансового года устанавливается на 25 число. В случае, если число месяца, установленное для выплаты заработной платы, является выходным или нерабочим праздничным днем, то выплата осуществляется накануне.

1.12. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке Училищу из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для увеличения доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда и для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи на оздоровление.

1.13. Фонд оплаты труда Училища включает в себя должностной оклад (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

1.14. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (тарифной ставки) работника Учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.15. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, и работников других сфер, занятых в Училище, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы Республики Крым.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДИРЕКТОРА УЧИЛИЩА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

2.1. Заработная плата директора Училища, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением.

2.2. Оплата труда директора Училища производится в соответствии с заключенным трудовым договором с Министерством культуры Республики Крым.

2.3. По решению Министерства культуры Республики Крым директору Училища может устанавливаться надбавка за масштаб управления.

2.4. Компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты директору Училища устанавливаются приказом Министерства культуры Республики Крым.

2.5. Заместителям директора Училища размеры должностных окладов устанавливаются на 10-15 процентов, а главному бухгалтеру на 10 процентов ниже размера должностного оклада директора Училища.

2.6. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям директора Училища и главного бухгалтера устанавливаются приказами директора Училища в соответствии с настоящим положением.

2.7. Предельный размер соотношения между среднемесячной заработной платой директора, его заместителей, главного бухгалтера Училища и среднемесячной заработной платы работников Училища (без учета заработной платы вышеуказанных директора, его заместителей и главного бухгалтера) определен Министерством культуры Республики Крым в кратности шесть.

3. ФОРМИРОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧИЛИЩА, КРОМЕ ДИРЕКТОРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Должностной оклад выплачивается работнику Училища за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, и, в отдельных случаях, утвержденной должностной инструкцией.

3.2. Размеры должностных окладов работников сферы образования устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

3.3. Размеры должностных окладов общеотраслевых работников (руководителей, специалистов и служащих) устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему положению. Должностной оклад заместителя главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера.

3.4. Размеры должностных окладов работников Училища, занятых в сфере охраны труда, устанавливаются в следующем размере:

Занимаемая должность	*Размер должностного оклада, руб.*
Специалист по охране труда	16 984,00

3.5. Размеры должностных окладов работников по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 3 к настоящему положению.

3.6. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, должностные оклады устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ, в следующем размере:

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифных ставок, руб.
1 разряд	8823,00
2 разряд	9874,00
3 разряд	10040,00
4 разряд	10219,00
5 разряд	10405,00
6 разряд	10603,00
7 разряд	10910,00
8 разряд	10954,00

3.7. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, занятых в Училище, устанавливаются на основании Постановления Совета министров Республики Крым от 11.06.2019 года № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры» (с изменениями и дополнениями).

Занимаемая должность	*Размер должностного оклада, руб.*
Библиотекарь 1 категории	16 500,00
Специалист по информационным ресурсам	18 611,00
Настройщик пианино и роялей	14 500,00

4. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Училища применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Оплата труда за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки педагогического работника на среднемесячную норму учебной (преподавательской) работы, составляющую 72 часа.

Учебная (преподавательская) работа, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей, продолжавшемся не более двух месяцев, оплачивается дополнительно по часовым ставкам помесячно или в

конце учебного года.

4.2. 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.

4.3. Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда на коэффициент почасовой оплаты труда.

4.4. Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Училище:

Наименование показателя	*Коэффициент почасовой оплаты труда*		
	для профессора, доктора наук	*для доцента, кандидата наук*	*для лиц, не имеющих ученой степени*
Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

4.5. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающими.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года N 531 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников Училища без учета других доплат и надбавок.

5.3. Оплата труда работников Училища, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Повышение оплаты труда работников Училища, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.4. 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 (в том числе за специфику работы), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет: за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части оклада за каждый час работы.

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

5.6. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 40 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников, осуществляющих образовательную деятельность, на основании приказа директора.

Размеры надбавок за специфику работы:

Виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада,%
1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	15
- проверка тетрадей - для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы)	
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком	10
- руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями	15
2. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя, куратора (устанавливается за одну группу)	15
3. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы)	25
4. За реализацию программ среднего профессионального образования или выполнение педагогической работы основным персоналом в учреждениях среднего профессионального образования (устанавливается пропорционально фактическому объему педагогической или учебной (преподавательской) работы)	10

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, в том числе дистанционно. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок и премий.

В соответствии с пунктами 1, 6 части 1 и пунктом 3 части 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 06 июля 2015 года N 131-ЗРК/2015 "Об образовании в Республике Крым" и Перечнем видов выплат стимулирующего характера в

государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года N 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за образцовое выполнение государственного задания;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы.

4) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год.

6.2. Стимулирующие выплаты в Училище подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности труда, предусмотренных данным Положением).

6.3. Размеры надбавок пересматриваются при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

6.4. При отсутствии или недостатке финансовых возможностей, по независящим от Училища причинам, директор Училища имеет право приостановить стимулирующие выплаты, либо пересмотреть их.

6.5. Для определения возможных размеров стимулирующих выплат работникам Училища избирается и функционирует Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее по тексту - Комиссия), состав которой утверждается приказом директора. Комиссия является коллегиальным органом, в состав которой входят: председатель Комиссии, секретарь Комиссии и члены Комиссии. Руководители структурных подразделений направляют в Комиссию служебные записки, в которых отражаются: список сотрудников для выплаты стимулирующих, критерии для начисления и примерный размер в баллах или в %

от должностного оклада. Решение Комиссии оформляется протоколом. Комиссия направляет протокол директору Училища на рассмотрение.

6.6. Директор Училища имеет право самостоятельно или с учетом протокола Комиссии, представления руководителей структурных подразделений изменять размер стимулирующих надбавок, премии, либо полностью отменить их выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения работниками трудовой функции, порученных руководителем заданий, невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

6.7. Надбавка за интенсивность труда.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, повышения заинтересованности в результатах своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей, требующих высокой квалификации, организованности, оперативности при исполнении поручений, способности принимать решения и нести ответственность за принятые решения.

При установлении надбавки за интенсивность труда учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Конкретный размер надбавки за интенсивность труда определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, но не более 50%.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) и выплачивается ежемесячно.

Основными критериями для установления надбавки за интенсивность труда являются:

Критерии для назначения стимулирующих выплат	Количественная отметка по критерию в % от должностного оклада
1.Качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой	до 50%

объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания)	
2.Компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ	до 50%
3.Своевременная подготовка информационных и аналитических материалов для Министерства культуры Республики Крым, Министерства образования и науки Российской Федерации, министерств и ведомств Республики Крым, органов государственного надзора по различным направлениям деятельности Училища, органов государственной статистики, финансового и налогового контроля и других органов;	до 50%
4.Компетентность в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности отдельных структурных подразделений и Училища в целом	до 50%
5.Исполнение должностных обязанностей в условиях повышенной сложности и срочности работы, повышенного качества работы, знания и применения компьютерной техники и программных средств организации труда	до 50%
6.Интенсивность работы при проведении творческих, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов и сотрудников Училища	до 50%
7.Достижение устойчивых финансово-экономических показателей: выполнение государственного задания; утвержденных плановых показателей; своевременная выплата заработной платы; снижение дебиторской (просроченной) задолженности; снижение кредиторской (неурегулированной) задолженности	до 50%
8.Работа по техническому обеспечению учебного процесса в Училище (оснащение, ремонт и монтаж учебного, производственного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений)	до 50%
9.Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу	до 50%
10.Интенсивность труда работника, заключившего с администрацией Училища договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющего возложенные обязанности	до 50%
11.Высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов	до 50%
12.Внедрение новых методов и разработок в образовательном процессе, использование современных информационных технологий инновационных и авторских программ в образовании	до 50%
13.Формирование у обучающихся гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии, сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества	до 50%
14.За профсоюзную работу	до 50%

Надбавка за интенсивность труда устанавливается и корректируется протоколом Комиссии по распределению симулирующих выплат, по представлению руководителей структурных подразделений, заместителей директора, директора (форма - Приложение № 5).

Выплата надбавки за интенсивность осуществляется по приказу директора Училища, на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат.

В течение текущего календарного года размер надбавки конкретному работнику может быть увеличен (снижен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей его работы или условий работы.

Основаниями для полной или частичной отмены выплаты надбавки за интенсивность труда являются:

- некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы);
- невыполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- несоответствия критериям оценки эффективности выполняемой работы;
- упущения, связанные с исполнением обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией работника;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов и распоряжений руководства;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетов подотчетным лицом;
- неудовлетворительное состояние трудовой дисциплины подчиненного персонала;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- некачественное выполнение служебных заданий;
- прочие упущения по вине работника в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- изменения законодательных актов, внутренних локальных актов.

6.8. Премия за высокие результаты работы.

Премии за высокие результаты работы устанавливаются приказом директора Училища в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Училища по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат. Премия назначается на основании зафиксированного факта той или иной работы, по итогам которой достигнут высокий результат.

При установлении премии учитываются:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы;
- выполнение непредвиденных и срочных работ.

Максимальным размером премия за высокие результаты работы не ограничивается.

6.9. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются приказом директора Училища в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Училища по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения 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.

При установлении премии учитываются:

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы;
- непосредственное участие в реализации особо важных и ответственных работ;
- оперативность выполнения работ.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и ответственных работ не ограничивается.

6.10. Премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются педагогическим работникам приказом директора Училища в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей цикловых комиссий Училища по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются и выплачиваются по итогам выполнения государственного задания, на основании годового отчета о выполнении государственного задания, утвержденного Министерством культуры Республики Крым в следующих размерах:

Основание для установления премии	Уровень достижения планового показателя	Количество баллов	Периодичность
Степень выполнения учреждением государственного задания (Объем государственной услуги)	100% от годового плана	1-5	В 1 квартале, следующего за отчетным годом
	Не достижение	0	

6.11. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени;
- за наличие ученого звания;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

Надбавки за наличие квалификационной категории устанавливаются работникам Училища в процентах от оклада (тарифной ставки на норму 72 часа – для преподавателей и 96 часов - для концертмейстеров) по основной должности.

В случае, когда у педагогических работников учебная нагрузка меньше ставки (менее 72 часа – для преподавателей и 96 часов - для концертмейстеров), надбавки за наличие квалификационной категории устанавливаются пропорционально фактическому объёму нагрузки.

1) Надбавка за наличие квалификационной категории (по педагогической деятельности) устанавливается педагогическим работникам Училища в процентах от оклада (тарифной ставки) по основной должности в следующем размере:

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
Высшая категория	15%
Первая категория	10%

2) Работникам Училища устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени и ученого звания:
- при наличии ученой степени кандидата наук - 3%;
- при наличии ученой степени доктора наук - 5%;
- при наличии ученого звания "доцент" -7%;
- при наличии ученого звания "профессор" - 10%.

Надбавки за наличие ученой степени или ученого звания устанавливаются при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания являются: для руководителя - приказ министерства культуры Республики Крым; для остальных работников - приказ директора, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

3) Работникам Училища к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

В размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):
- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации;
- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов "Народный...", "Заслуженный..."; спортивные звания международного класса - при условии соответствия профилю деятельности организации;

В размере 10% от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):
- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почётный работник...", производится только при условии соответствия

наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почётный работник...", - профилю деятельности организации;
- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Основанием для повышения является: для директора - приказ министерства культуры Республики Крым, для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников - приказ директора, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий устанавливается по основному месту работы.

6.12. Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Училище, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.12.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки на норму 72 часа – для преподавателей и 96 часов - для концертмейстеров) по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

В случае, когда у педагогических работников учебная нагрузка меньше ставки (менее 72 часа – для преподавателей и 96 часов - для концертмейстеров), надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально фактическому объёму нагрузки.

6.12.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников и работников культуры) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

6.12.3. Надбавка работникам культуры, занятым в Училище, за выслугу лет устанавливаются к должностному окладу в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 15%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 30%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих 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 организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в Училище в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Периоды работы, входившие в стаж до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты работникам за выслугу лет.

6.13. Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде. При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

6.13.1. Премия по итогам работы за месяц.

Премии по итогам работы за месяц работникам Училища устанавливаются приказом директора на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ГБПОУ РК "Симферопольское музыкальное училище им. П. И. Чайковского". Комиссия рассматривает представленные служебные записки от руководителей структурных подразделений и других ответственных работников, проводит анализ выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников. Комиссия может привлекать к участию в заседаниях руководителей структурных подразделений и других ответственных работников.

Руководитель подает в Комиссию служебные записки на заместителей директора, а также вправе подать служебные записки на руководителей структурных подразделений и других работников учреждения.

Размер премии по итогам работы за месяц определяется в баллах на основании показателей и критериев оценки эффективности труда (Приложение № 4).

Стоимость балла устанавливается приказом директора с учетом фонда оплаты труда.

В случае, если работник за отчетный месяц не получил баллы, установленные для оценки выполнения показателей эффективности труда, работник за этот месяц к премированию не представляется.

6.13.2. Премия по итогам работы за квартал, год.

Премия по итогам работы за период (квартал, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. При отсутствии средств после назначения премий за месяц, премия по итогам работы за квартал, год не назначается. Размеры премии

по итогам работы за период (квартал, год) устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, по представлению руководителей структурных подразделений.

Показатели премирования	Измерение показателя	Размер премии в баллах
1.Отсутствие случаев нарушений трудового распорядка (прогулов, опозданий и самовольного ухода с работы)	Да/нет	1-10
2.Отсутствие случаев неисполнения поручений непосредственного руководителя	Да/нет	1-10
3.Отсутствие письменных жалоб и нареканий со стороны внутренних и внешних потребителей услуг	Да/нет	1-10

6.13.3. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премия по итогам работы за квартал начисляется и выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях с Училищем на конец соответствующего периода.

Премия по итогам года подлежит начислению и выплате работникам, отработавшим в отчетном году не менее 150 рабочих дней и работающим в Училище на конец отчетного года.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц может выплачиваться пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление и надбавка молодому специалисту.

7.2. Работникам Училища один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск может выплачиваться материальная помощь на оздоровление в размере до одного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда Училища. Педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка составляет меньше одной ставки, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанной нагрузке.

7.3. 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.

7.4. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.5. Выплата материальной помощи есть право, а не обязанность Училища, и зависит от финансового состояния Училища и других факторов, оказывающих влияние на размер выплаты.

7.6. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается директором Училища и оформляется его приказом на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

7.8. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

7.9. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение утверждается директором Училища по согласованию с профсоюзным комитетом работников Училища.

8.2. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 г.

8.3. Отдельные статьи настоящего Положения по согласованию с профсоюзным комитетом могут дополняться и изменяться.