



УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБПОУ ИХУ им. М.И. Малютина

М.О. Тагунов

Приказ от 17 января 2019 года № 6

**Положение
об оплате труда и премировании работников
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения (техникум)
Ивановской области
«Ивановское художественное
училище имени М.И. Малютина»
(ГБПОУ ИХУ им. М.И. Малютина)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 N 285-п "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области" и Типового положения об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений сферы культуры Ивановской области, утвержденного постановлением Правительства Ивановской области от 31 декабря 2008г. № 367-п «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту культуры и культурного наследия Ивановской области» и на основании постановления Правительства Ивановской области от 28.06.2013 № 249-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 367-п«О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры и культурного наследия Ивановской области» (далее - Положение)».

Положение включает в себя:

1. размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
2. перечень, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
3. перечень, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
4. условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений;
5. другие вопросы оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, 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.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.2. Положение регулирует вопросы оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (техникум) Ивановской области «Ивановское художественное училище имени М.И. Малютина» (далее – Училище).

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и законодательством Ивановской области.

1.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Ивановской области.

1.5. Система оплаты труда работников Училища устанавливается настоящим Положением, а также другими локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Ивановской области и Типовым положением об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений сферы

культуры Ивановской области, утвержденного постановлением Правительства Ивановской области от 31 декабря 2008 г. № 367-п «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры и культурного наследия Ивановской области».

1.6. Оплата труда работников Училища определяется трудовыми договорами (соглашениями) между руководителем и работниками, исходя из условий труда работника, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

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

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда в Училище работников, занимающих должности служащих, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.1. Определение размеров и условий оплаты труда работников Училища основано на следующих принципах:

- соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

2.2. Заработная плата работников Училища определяется на основе:

- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) в соответствии с действующим законодательством;
- установления минимальных окладов по квалификационным уровням в составе ПКГ работников и повышающего коэффициента с целью стимулирования повышения профессиональной квалификации согласно Приложению 1 к настоящему Положению;
- установления выплат компенсационного характера согласно Приложению 2 к настоящему Положению;
- установления выплат стимулирующего характера согласно Приложению 3 к настоящему Положению;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (доплата устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально);
- установления иных выплат.

2.3. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы работников Училища устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ).

2.4. С учетом условий труда работникам Училища устанавливаются выплаты **компенсационного характера**, предусмотренные Приложением 2 к настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

2.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в Училище устанавливаются выплаты **стимулирующего характера**, предусмотренные Приложением 3 к настоящему Положению.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора Училища в пределах средств на оплату труда, предусмотренных бюджетной сметой на очередной финансовый год:

- руководителям структурных подразделений Училища, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей директора Училища;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Училища - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы (за месяц, квартал, год) не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням.

2.6. Иные выплаты состоят из:

- персонального повышающего коэффициента к окладу;
- повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом:

- уровня его профессиональной подготовки,
- сложности выполняемой работы,
- важности выполняемой работы,
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Училища персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может быть установлен до 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование с целью стимулирования работников Училища, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий (специалист) - 0,20;
- (специалист) высшей категории - 0,15;
- (специалист) первой категории - 0,10;
- (специалист) второй категории - 0,05.

2.7. Месячная заработная плата работника определяется по следующей формуле:

$Z = \text{ДО} + (\text{ДО} * \text{КВ}) + (\text{ДО} * \text{СВ}) + \text{Ив} + \text{Д}$, где:

$\text{ДО} = \text{О} * \text{Кзд}$;

Z - месячная заработная плата;

O - минимальный оклад;

Кзд - повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности;

КВ - выплаты компенсационного характера;

СВ - выплаты стимулирующего характера;

Ив - иные выплаты;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.8. Месячная заработная плата педагогических работников Училища определяется путем умножения минимальной ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов на фактическую учебную нагрузку в год и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в год.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа - для преподавателей).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

2.9. Другие вопросы исчисления заработной платы педагогических работников Училища.

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

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

2.9.2. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и, исходя из

количества пропущенных рабочих дней, - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.9.1. настоящего Положения.

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

2.9.4. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, в Училище, как правило, производиться не должны.

В том случае если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой ставки.

III. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера

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

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Училища устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

3.2. К основному персоналу учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

3.3 Выплаты компенсационного характера директору Училища устанавливаются приказом Учредителя. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру Училища устанавливаются приказом директора на основании настоящего Положения.

3.4. Порядок установления должностных окладов и выплат стимулирующего характера директору Училища устанавливается распоряжением Учредителя. Порядок выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Училища устанавливается настоящим Положением.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность в Училище, может применяться почасовая оплата труда.

4.2. Почасовая оплата труда с учетом фактически отработанного рабочего времени может применяться к вахтерам за выполнение ими должностных обязанностей в соответствии с графиком работы.

Размер оплаты труда за один час работы вахтера определяется путем деления фонда оплаты труда вахтеров на норму рабочего времени в часах.

- 4.3. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:
2. за часы, выполненные в порядке выполнения обязанностей за отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
 3. за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
 4. за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере культуры и образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Училище по совместительству;
 5. за часы преподавательской работы в Училище работникам в объеме не более 300 часов в год в случае, если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки (1440 часов).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов на 72 часа.

4.4. Директор Училища, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда бюджетной сметой учреждения, если это целесообразно, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При обучении студентов применяются следующие размеры коэффициентов:

- для профессора, доктора наук - 0,25;
- для доцента, кандидата наук - 0,20;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из минимального оклада (ставки заработной платы), определенной для профессиональной квалификационной группы "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня".

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания:

- "Народный" - устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук;
- "Заслуженный" - устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп комиссий по аттестации и аккредитации, председателей комиссий по итоговой государственной аттестации выпускников, рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами в Училище.

VI. Источники выплат

Выплаты стимулирующего характера, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты, единовременные социальные выплаты производятся за счёт всех источников дохода: субсидии на выполнение государственного задания, средств из приносящей доход деятельности, субсидии на иные цели.

Приложение 1
к Положению об оплате труда и премировании работников
ГБПОУ ИХУ им. М.И. Малютина

**Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням
работников культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минималь- ный оклад в рублях
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	библиотекарь	1,0	4 606,00

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минимальный оклад в рублях
1	2	3	4	5
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1. комендант 2. кассир 3. архивариус	1	1,0	2 508,00
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1. системный администратор 2. секретарь руководителя 3. лаборант	1	1,0	3 166,00
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1. бухгалтер 2. инженер-программист(программист) 3. юристконсульт 4. экономист	1	1,0	5 067,60
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	4	1,2	

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников областных государственных образовательных учреждений сферы культуры Ивановской области

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должностей	Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Минимальный оклад в рублях
1	2	3	4	5
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"	секретарь учебной части	1	1,1	2 758,80
"Должности педагогических работников"	1. методист 2. педагог-психолог 3. мастер производственного обучения	3	1,1	5 223,90
	1. преподаватель; 2. преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; 3. руководитель физического воспитания;	4	1,15	5 461,35
"Должности руководителей структурных подразделений "	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): лабораторией, учебной (учебно-производственной) мастерской и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	2	1,1	5 515,40

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад в рублях
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"			
1	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кладовщик, оператор копировальных и множительных машин, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	2 112,00
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня"			
1	1,0 - 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	2 467,00
2	1,23 - 6 квалификационный разряд; 1,35 - 7 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4	1,6 - 5 квалификационный разряд; 1,65 - 6 квалификационный разряд; 1,7 - 7 квалификационный разряд; 1,79 - 8 квалификационный разряд	Наименование профессий рабочих, предусмотренных первым - третьим квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	

Приложение 2
к Положению об оплате труда и премировании работников
ГБПОУ ИХУ им. М.И. Малютина

Порядок и условия установления выплат компенсационного характер

1. В Училище могут быть установлены следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда- до 24 % должностного оклада (в соответствии ст.147 ТК РФ);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (в соответствии ст.149 ТК РФ);
- выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляемых в порядке, предусмотренном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера:

При совмещении профессий (должностей)	от 5% от должностного оклада
За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)	35% часовой ставки, должностного оклада, за каждый час работы в ночное время
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За сверхурочную работу	в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации
При расширении зоны обслуживания	от 5 % от должностного оклада
При увеличении объема работы:	
- за заведование учебным кабинетом по результатам смотров	до 10 % от ставки заработной платы
- за заведование отделением	до 15 % от ставки заработной платы
- за руководство предметно-цикловой комиссией	до 30 % от ставки заработной платы
- за руководство методическим объединением	до 15 % от ставки заработной платы
- за классное руководство	до 10 % от ставки заработной платы
- за наставничество	до 10 % от ставки заработной платы
- за классность водителю	до 25% от должностного оклада
- за проверку тетрадей по следующим дисциплинам: ○ русский язык; ○ русский язык и культура речи; ○ литература	15% от педагогической нагрузки по данным дисциплинам
- за проверку тетрадей по следующим дисциплинам: ○ математика и информатика; ○ черчение; ○ перспектива	10% от педагогической нагрузки по данным дисциплинам

-за проверку тетрадей по следующим дисциплинам: иностранный язык	5% от педагогической нагрузки по данным дисциплинам
При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	от 5% от должностного оклада.

1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2. Выплата компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Выплата компенсационного характера за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5. Выплата компенсационного характера за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся по распоряжению директора к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

8. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

9. В случае использования при расчете выплат компенсационного характера часовой (дневной) ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Приложение 3
к Положению об оплате труда и премировании работников
ГБПОУ ИХУ им. М.И. Малютина

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работников за выполненную работу им могут быть установлены выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

Размеры стимулирующих выплат по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

В Училище могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (Приложение № 4).

Условия установления стимулирующих выплат:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются настоящим Положением и устанавливаются конкретному работнику приказом директора на основании представления следующих должностных лиц:

- руководители структурных подразделений, заведующие отделениями и иные работники, непосредственно подчиняющиеся заместителям директора – по представлению заместителя директора;
- остальные работники, занятые в структурных подразделениях – по представлению руководителей структурных подразделений.

Материальное стимулирование заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется директором Училища самостоятельно.

Материальное стимулирование осуществляется за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой Училища, может осуществляться как за счет бюджетных средств, так и внебюджетных источников финансирования (средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

Выплаты выплачиваются при наличии денежных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда работников Училища.

Выплаты устанавливаются работнику при условии своевременного предоставления плана работы на полугодие (с разбивкой по месяцам) и ежемесячного отчета о проделанной работе, позволяющими оценить результативность и качество его работы. В случае невыполнения данного условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не выплачиваются.

Отчет подается в свободной форме с приложением копий документов подтверждающих результативность и качество работы (кроме педагогических работников и рабочих). Отчет о работе подается руководителю структурного подразделения не позднее 20 числа каждого месяца.

Распределение выплат производится комиссией, утвержденной приказом директора. Сроки рассмотрения отчетов и предоставление протокола комиссии – до 23 числа каждого месяца.

На основании протокола комиссии директором издается приказ об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы. Срок издания приказа – до 25 числа каждого месяца.

Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ могут быть установлены следующим работникам:

1.1. Имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 60 процентов оклада (должностного оклада).

1.2. Имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50 процентов оклада (должностного оклада).

1.3. Имеющим почетные звания "Народный артист", "Народный учитель" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов оклада (должностного оклада).

1.4. Имеющим почетные звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10 процентов оклада (должностного оклада).

1.5. Педагогическим работникам, имеющим ведомственные нагрудные знаки отличия - 10 процентов оклада (должностного оклада).

1.6. Педагогическим работникам колледжей - 15 процентов оклада (должностного оклада).

Премияльная выплата

Премияльная выплата (премия) – это единовременная поощрительная выплата, предназначенная для стимулирования работников к улучшению количественных и качественных показателей работы.

В целях поощрения работников Училища при наличии средств устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- за длительную безупречную работу и большой вклад в развитие художественного образования;
- за многолетний добросовестный труд в деле воспитания и подготовки специалистов для учреждений культуры и искусства:
 - ✓ к юбилейным и круглым датам Училища;
 - ✓ к личным юбилейным датам работников (50, 55, 60, 70, 75 и далее каждые пять лет).
- за конкретные результаты работы по итогам месяца, квартала года, в том числе:
 - ✓ за проведение особо значимых мероприятий различного уровня, повышающих престиж Училища.
 - ✓ за активное участие в выполнении контрольных цифр приема в Училище (выезды спороориентационной работой за пределы города)
 - ✓ за работу, направленную на повышение аккредитационных показателей;
 - ✓ за работу, направленную на повышение качества подготовки студентов, улучшение условий осуществления образовательного процесса;

- ✓ за подготовку лауреатов всероссийских и международных конкурсов, выставок, фестивалей;
- ✓ за привлечение дополнительных источников финансирования;
- ✓ за качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий по поручению администрации училища;
- ✓ за сохранение контингента студентов за весь период обучения;
- ✓ за высокие результаты учебной и творческой деятельности студентов (группы, отделения) за учебный год;
- ✓ за высокие показатели в работе по обеспечению финансовой и кассовой дисциплин, за выполнение задания по доходам;
- ✓ за интенсивность и высокие результаты работы.
- ✓ за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

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;

Премия выплачивается периодически (ежемесячно, ежеквартально, по итогам года) в пределах имеющихся средств. При принятии директором решения о выплате премии тем или иным работникам Училища издаются отдельные приказы о премировании с указанием вида премирования, оснований для выплаты премий, перечня лиц, подлежащих премированию и размеров премий. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальный размер премии – 5 000 (Пять тысяч) рублей.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии.

Премия не начисляется при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

Порядок и размер премиальных выплат по итогам работы для директора Училища устанавливаются приказом Учредителя.

Другие вопросы оплаты труда

Единовременные социальные выплаты

При наличии свободных денежных средств работникам может выплачиваться следующие единовременные выплаты:

- разовая материальная помощь в случае бракосочетания сотрудника, рождения ребенка, смерти сотрудника или его близких родственников, в случае пожара, гибели имущества и тому подобных стихийных бедствий **при предоставлении соответствующего документа, подтверждающего данное событие;**
- разовая материальная помощь на отдых и лечение в период отпуска (по заявлению работника);
- единовременная выплата к профессиональным праздникам (Дню знаний, Дню учителя, Дню художника), а также Новому году (1 января), Международному женскому дню (8 марта), Дню защитника Отечества (23 февраля).

Приложение 4
к Положению об оплате труда и премировании работников
ГБПОУ ИХУ им. М.И. Малютина

Критерии оценки результативности и качества труда работников
ГБОУ СПО ИХУ им. М.И. Малютина

Критерии оценки эффективности и качества работы работников Ивановского художественного училища им. М.И. Малютина при назначении стимулирующих выплат:

Критерии результативности и качества труда работников ГБПОУ ИХУ им. М.И. Малютина»

№ п/п	Критерий	Составляющая критерия	Сумма выплаты (баллы)
1	2	3	4
Преподаватели			
1	Качественная успеваемость студентов	Качество обученности, т.е. доля оценок «хорошо» и «отлично» - (не менее 75%) – <i>ежемесячно</i>	до 4 баллов
2	Полнота выполнения учебной программы и учебной нагрузки	Отсутствие больничных листов, отпусков без сохранения заработной платы и т.п., что ведет к уменьшению количества выполненных учебных часов – <i>ежемесячно</i>	до 1 балла
3	Педагогическая нагрузка	Объём учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу	до ставки (720 часов) – 7 баллов; 721-850 часов – 10 баллов; 851-1000 часов – 14 баллов; 1001-1200 часов – 18 баллов; 1201-1400 часов – 22 балла

№ п/п	Критерий	Составляющая критерия	Сумма выплаты (баллы)
1	2	3	4
4	Исполнительская дисциплина	Выполнение устных и письменных приказов и распоряжений администрации училища (директора, его заместителей) в полном объеме и в точно указанные сроки; подготовка проектов приказов, писем, запросов и всей отчетной документации по своим группам, отделениям и направлениям своей работы; замещение уроков; посещение заседаний педагогического совета, предметно-цикловой комиссии, – <i>ежемесячно</i>	до 4 баллов
5	Организация и стимулирование студентов к участию в творческих выставках, конкурсах, соревнованиях, самостоятельной творческой работе в соответствии с учебными планами и планом работы училища	Инициатива и личное участие в качестве мастеров-наставников, руководителей и участников – <i>ежемесячно</i>	призёры и дипломанты (1, 2, 3 степени) междрегиональных, ровоссийских и международных конкурсов - до 6 баллов; призёры областных, городских конкурсов – до 4 баллов; призёры внутриучилищных и участники других конкурсов – до 2 баллов; участие в конкурсе без призового места – до 2 баллов
6	Совершенствование педагогического и профессионального мастерства	Личное участие преподавателей в выставках, семинарах, конкурсах, фестивалях, мастер-классах - <i>ежемесячно</i>	до 4 баллов

7	Участие в развитии дополнительного платного образования и иной, приносящей доход деятельности	Инициатива и личное участие в качестве мастеров-наставников, руководителей курсов и студий. Проведение мастер-классов в сфере дополнительного платного образования. Привлечение слушателей, разработка учебных и рабочих программ, методических пособий и т.д. – ежемесячно	до 10 баллов
8	Профориентационная работа и участие в выполнении контрольных цифр приема	Выезд в ДХШ, ДШИ, общеобразовательные школы города и области; проведение мастер-классов и выставок учебных работ училища в ДХШ и ДШИ города и области; участие в работе приемной комиссии в апелляционной комиссии, проведение вступительных испытаний -ежемесячно	до 6 баллов
9	Планирование и организация учебного процесса	Участие в организации образовательного процесса в качестве заведующих отделениями, председателей ПЦК и руководителей методических комиссий, заведующих кабинетами. Повышение качества профессиональной подготовки студентов и профессионального мастерства преподавателей - ежемесячно	до 4 баллов
10	Участие в подготовке (подготовка) учебно-методической документации по преподаваемому предмету с учетом решения ПЦК и сдачей пособия в методический отдел училища. Подготовка и предоставление материалов по итогам методической выставки на бумажном и (или) электронном носителе	Составление методических разработок, пособий, рекомендаций, КОСов, КИМов и их практическое использование, корректировка и рецензирование рабочих программ – ежемесячно	до 6 балла
11	Организация методических выставок и предоставление по их итогам материалов на бумажном и (или) электронном носителе	Формирование методической выставки, участие в её монтаже, предоставление пояснительной записки и фотографических изображений в учебно-методический отдел на бумажном и (или) электронном носителе	до 2 баллов
12	Организация проведения ГИА выпускников и качественные показатели ГИА	Руководство выпускной квалификационной работой и оказание консультативной помощи Защита выпускной квалификационной работы только на «хорошо» и «отлично». Рецензирование выпускных квалификационных работ – ежемесячно	до 10 баллов

13	Работа по связям с общественность в целях пропаганды достижений и создания положительного имиджа училища	Создание рекламной полиграфической продукции, подготовка материалов для публикации в СМИ и на сайте училища, выступление по радио и телевидению. Проведение Лекций вне училища – <i>ежемесячно</i>	до 4 баллов
14	Организация воспитательной работы	Подготовка и проведение родительских собраний, тематических классных часов, проведение конкурсов, участие в мероприятиях в соответствии с планом воспитательной работы училища, посещение общежития- <i>ежемесячно</i>	до 6 баллов
15	Выполнение особо значимых и важных поручений, направленных на престиж (имидж) училища	Выполнение поручений Правительства Ивановской области, Учредителя, администрации училища в короткие сроки, качественно и профессионально - <i>единовременно, по итогам выполнения поручения</i>	до 15 баллов
Руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор ОБЖ, помимо вышеуказанных критериев			
16	Организация праздников и мероприятий	Привлечение к участию в спортивных мероприятиях как можно большего числа студентов и преподавателей – <i>единовременно, по итогам проведенного мероприятия</i>	до 2 баллов
17	Подготовка студентов к участию в городских, районных, областных соревнованиях	Проведение тренировок с целью участия в соревнованиях – <i>единовременно, по итогам участия в соревнованиях</i>	до 2 баллов
Прочие категории работников			
18	Качество работы	Высокий уровень аккуратности и точности самостоятельно выполняемой работы, не требующие дополнительной проверки	до 100% от должностного оклада
		Самостоятельная подготовка проектов приказов, писем, запросов и всей отчётной документации по направлениям своей работы	до 100% от должностного оклада
19	Объем работ (количество)	Качественное выполнение работы в запланированном объеме	до 100% от должностного оклада

		Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работ, расширение зон обслуживания	до 100% от должностного оклада
		Увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами	до 100% от должностного оклада
		Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения	до 100% от должностного оклада
20	Исполнительская дисциплина	Отсутствие фактов нарушения исполнительской дисциплины (нарушение сроков исполнения приказов и распоряжений руководства училища, сдачи планов работы, форм отчетности и иных запрашиваемых документов и информации)	до 100% от должностного оклада
		Своевременное, в точно указанные сроки, выполнение устных и письменных приказов и распоряжений администрации училища (директора, его заместителей, непосредственного руководителя) в полном объеме	до 100% от должностного оклада