


	Министерство культуры, молодежной политики и массовых коммуникаций Пермского края
	ГБОУ СПО “Пермский краевой колледж искусств и культуры”


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

 С.Б. Райх
«23» апреля 2014

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

 Л.А. Белецкая
«23» апреля 2014

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ПЕРМСКОГО КРАЕВОГО КОЛЛЕДЖА ИСКУССТВ И КУЛЬТУРЫ**

Пермь, 2014

стр. 1 из 12

I. Общие положения.

1. Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Законом Пермского края № 291-ПК от 03.09.2008 г. «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Пермского края», Постановлением Правительства Пермского края «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений образования Пермского края по типам учреждений» № 514-п от 03.08.2009 г., Законом ПК № 587 «О регулировании отдельных вопросов в сфере образования Пермского края» от 12 марта 2010 г. (считать утратившим силу) и Приказом Агентства по управлению государственными учреждениями № СЭД-51-01-01-297 «О выплатах стимулирующего характера» от 13 мая 2010 г., Законом ПК № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» от 12.03.2014 г., Постановление Правительства ПК № 214-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования и внесении изменений а отдельные постановления Правительства Пермского края по типам учреждений» от 01.04.2014 г., Уставом Пермского краевого колледжа искусств и культуры.

2. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются нормативным правовым актом Правительства Пермского края, согласно ст.12 Закона Пермского края от 03.09.2008 № 291-ПК «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Пермского края» закреплено, что размер заработной платы (без учета стимулирующих выплат) после введения отраслевой системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат) до введения отраслевой системы оплаты труда. (Письмо Агентства по управлению государственными учреждениями пермского края от 06.08.2009 № СЭД - 51-05-02-14-195 «О переходе на отраслевые системы оплаты труда»)

II. Порядок и условия оплаты труда работников колледжа.

1. Основные условия оплаты труда:

- Должностные оклады
- Выплаты компенсационного характера
- Выплаты стимулирующего характера (социальные выплаты)

1.1. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

Размеры должностных окладов работников колледжа устанавливаются в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления Уставной деятельности колледжа (согласно Штатному расписанию и Тарификационным ведомостям).

1.2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Для преподавателей колледжа

Ежемесячные доплаты устанавливаются к должностному окладу:

		стр. 2 из 13
--	--	-----------------

- за руководство учебной группой (кураторство) - в зависимости от контингента учебной группы (от 100 руб. каждый студент)
- за руководство предметной комиссией – 2.000 руб.
- за руководство кабинетами – 1 500 руб.
- за работу в Методическом совете (в соответствии с приказом о назначении членом Методического совета) – 500 руб.
- за квалификацию (см. Приложение)

Для сотрудников колледжа

Ежемесячные доплаты сотрудникам колледжа устанавливаются в фиксированной сумме или в % отношении к основному окладу и зависят от размера оклада:

- ненормированный характер работы – до 50%.
- напряженный ритм работы, исполнение финансово-хозяйственных показателей – до 100%
- за высокие результативные работы - до 50 %
- за полную индивидуальную материальную ответственность - до 50%
- уровень специального образования - от 100 %
- стаж работы по специальности в колледже - до 30%
- за высокую трудовую и исполнительную дисциплина - до 70%
- за совмещение профессии и должностей - до 50 %
- за внедрение системы Менеджмента качества - до 100%
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент)
- за увеличение объема работы
- за сложность и интенсивность работы

Для преподавателей колледжа и сотрудников колледжа:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент)
- оплата трех календарных дней больничного листа за счет колледжа,
- оплата пособия по уходу за ребенком до 3-х лет,
- оплата очередного отпуска
- выплата компенсации за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск
- доплата сотрудникам колледжа (штатным и совместителям) до МРОТ (фиксированная сумма или сумма в процентном соотношении к окладу) – устанавливается на основании приказа директора
- возмещение расходов, связанных со служебной командировкой и сохранение среднего заработка (ст. 167 ТК РФ)
- двойная оплата за работу в праздничные и выходные дни (по желанию)
- иные выплаты компенсационного характера

1.3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Надбавки к заработной плате преподавателям:

- за стаж работы в колледже (в т.ч. внутреннее совместительство), на основании приказа директора.

п/п	стаж	Процент от должностного оклада
	от 3 до 8 лет	10
	свыше 8 до 13 лет	15
	свыше 13 до 18 лет	20
	свыше 18 до 23 лет	25
	свыше 23 лет	30

- согласно ст.18 Закона ПК № 587 «О регулировании отдельных вопросов в сфере образования Пермского края» от 12 марта 2010 г.;
 - ежемесячная выплата работникам, которым присвоено Почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный артист РФ» по основной должности - 1.050 руб.
- согласно ст.22 Закона ПК № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» от 12 марта 2014г.:
 - ежемесячная выплата работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 2.600 руб.
 - ежемесячная выплата работникам, получившим знак «За достижения в культуре», «Почетный работник образования» –1.560 руб.

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию. Выплаты осуществляются по основному месту работы для работающих по бессрочному трудовому договору.

Иные выплаты:

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, позволяющих оценить личный вклад работника учреждения с учетом следующих показателей:

Образовательная деятельность

1. Сохранение контингента студентов
2. Успеваемость учебной группы по итогам семестра по преподаваемой дисциплине
 - Абсолютная
 - Качественная
3. Сложность педагогического труда:
 - Перечень дисциплин, выходящих на ИГА
 - Своевременная и качественная разработка учебной документации ИГА
4. Работа с начинающими преподавателями
5. Работа председателей с преподавателями-совместителями
6. Исполнительная дисциплина преподавателей по оформлению и

своевременное предоставление учебной документации

7. Активное участие в профориентационной работе

Воспитательная деятельность

1. Проведение мероприятий со студентами воспитательного характера в общежитии, колледже, учебной группе.

2. Работа с родителями и родительским комитетом.

3. Применение нестандартных методов работы (посещение выставок, театров, экскурсии, приглашение интересных людей и т.д.)

4. Использование различных форм работы со студентами в общежитии:

- беседы;
- конкурсы;
- анкетирование;
- спортивные мероприятия;
- лекции;

5. Руководством клубами по интересам.

Методическая деятельность

Профессиональные компетенции:

- участие в советах, научно-практических конференциях, семинарах городского и регионального уровня

- проведение открытых занятий

- участие в оказании платных образовательных услуг

Уникальные компетенции:

1. использование в работе современных педагогических технологий, активных методов обучения

2. обмен опытом в области методики преподавания. Обобщение передового педагогического опыта отдельных преподавателей.

- выступление с докладами на советах, научно-практических конференциях, семинарах различного уровня

- публикации в специальных периодических изданиях

3. участие преподавателей, студентов класса преподавателя в фестивалях, конкурсах, смотрах различного уровня;

4. методическая деятельность за пределами колледжа

- работа в жюри,

- работа в комиссиях по аттестации образовательных учреждений и коллективов,

- методическая помощь и рецензирование работ преподавателей ДМШ и ДШИ и т.д.

5. Дополнительное образование в колледже

- Работа преподавателей на курсах повышения квалификации для специалистов отрасли культуры

- Работа преподавателей в детской студии

- Работа преподавателей на подготовительных курсах

6. Передача опыта молодым специалистам (наставничество)

7. Инициатива и творчество

Практическое обучение

1. результативность работы преподавателей на базах практики:
 - наличие положительных отзывов о работе студентов на базах практики
 - качественное исполнение студентами заданий практики
 - предложения о дальнейшем сотрудничестве учреждений культуры и образования со студентами по итогам преддипломной практики
2. Положительные отзывы преподавателям за руководство практикой.
3. Организация и проведение благотворительных акций
4. Расширение социального партнерства
5. Разработка (корректировка) методического сопровождения по всем видам практики
6. Составление исследовательско-аналитического материала
7. Участие в организационных собраниях и итоговых конференциях
8. Подготовка студентов к выступлениям в итоговых конференциях

Концертная деятельность

1. Участие в постановочной работе мероприятий различного уровня:
 - колледжевского
 - городского
 - регионального
2. Участие коллективов в концертной деятельности различного уровня:
 - в колледже;
 - в г. Перми;
 - в Пермском крае;
 - от 1 до 3 частей в год
 - от 4 до 6 частей в год
 - от 7 до 10 частей в год
 - более 10 частей в год
3. Участники коллективов и коллективы – дипломанты, лауреаты конкурсов и фестивалей различного уровня:
 - городского
 - регионального
 - Всероссийского
4. Работа творческих коллективов на благотворительных мероприятиях

Профориентационная работа

 - за организацию профориентационных мероприятий
 - за разработку информационных листовок, рекламных проспектов
 - за работу над сайтом колледжа и информационными ресурсами Интернета.

Размер премии определяется директором на основании представленных заместителями директоров, заведующими отделами, председателями ПЦК баллами, стоимость которых формируется исходя из имеющихся финансовых средств.

Дополнительный перечень показателей для стимулирующих выплат в соответствии с Приложением 3 Постановление Правительства ПК № 214-п

«Постановление Правительства ПК № 214-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Пермского края» от 01.04.2014 г.:

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:
 за интенсивность и высокие результаты работы;
 за качество выполняемых работ;
 реализация дополнительных проектов;
 учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
 динамика индивидуальных образовательных результатов;
 реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
 участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
 участие в коллективных педагогических проектах;
 участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
 учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 работа с детьми из социально неблагополучных семей;
 создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
 участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 по итогам работы;
 иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

Социальные выплаты:

Колледж предоставляет социальные выплаты молодым специалистам на основании пп. 2 п.1 ст. 22 Закона ПК № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» от 12 марта 2014г (согласно служебным запискам председателей ПЦК или зам. директора по учебной работе). Социальные выплаты выплачиваются при наличии средств.

Надбавки к заработной плате руководителям колледжа

- согласно ст.18 Закона ПК № 587 «О регулировании отдельных вопросов в сфере образования Пермского края» от 12 марта 2010 г. и Приказа Агентства по управлению государственными учреждениями № СЭД-51-01-01-297 «О выплатах стимулирующего характера» от 13 мая 2010 г.:

- ежемесячная выплата работникам, которым присвоено Почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный артист РФ» по основной и (или) совмещаемой должности -1.050 руб.

- согласно ст.22 Закона ПК № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» от 12 марта 2014г.;

- ежемесячная выплата работникам, имеющим высшую квалификационную категорию- 2.600 руб.

- ежемесячная выплата работникам, получившим знак «За достижения в

культуре», «Почетный работник образования» – 1.560 руб.

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию. Выплаты осуществляются по основному месту работы для работающих по бессрочному трудовому договору.

Для сотрудников колледжа

выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, позволяющих оценить личный вклад работника учреждения с учетом следующих показателей:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей
- активность в работе, инициативу, добросовестное исполнение служебных обязанностей
- ненормированный характер работы
- выполнение работ на высоком профессиональном уровне, связанных с производственной необходимостью, не предусмотренных должностной инструкцией;
- за высокие результативные работы

Дополнительный перечень показателей для стимулирующих выплат в соответствии с Приложением 3 Постановление Правительства ПК № 214-п «Постановление Правительства ПК № 214-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Пермского края» от 01.04.2014 г.:

1. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);

реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;

- результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- своевременное и качественное представление отчетности;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

2. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа

учебно-вспомогательного персонала:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа младшего обслуживающего персонала:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

Размер премии определяется директором в пределах имеющихся финансовых средств от оклада (с учетом уральского коэффициента) или абсолютной цифре (предельными размерами не ограничиваются).

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера распространяются как на штатных сотрудников, так и на сотрудников, работающих временно и на условиях внешнего совместительства (на основании служебных записок зам. директоров, руководителей структурных подразделений и председателей ПЦК).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются решением администрации по предоставлению служебных записок руководителей структурных подразделений (при наличии имеющихся средств).

Выплаты стимулирующего характера формируются за счет имеющихся средств и распределяются между работниками согласно личному вкладу, по итогам работы (месяц, квартал, год) по усмотрению директора.

Для преподавателей и сотрудников колледжа

1.4. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

- к юбилейным датам преподавателей и сотрудников в абсолютной цифре:
 - 50-летие от 1000 до 5000 рублей в зависимости от стажа и вклада работника в деятельность колледжа;
 - 55-летие от 3000 до 6000 рублей;
 - 60-летие от 3000 до 6000 рублей;
 - 65-летие от 1000 до 5000 рублей;
 - 70-летие от 1000 до 5000 рублей;
 - 75-летие от 1000 до 5000 рублей;

Размер премии определяется директором в пределах имеющихся финансовых средств.

Премии включаются в среднюю заработную плату работникам в порядке установленном законодательством.

1.5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Материальная помощь оказывается работникам в связи с материальными затруднениями, вызванными следующими обстоятельствами:

продолжительная болезнь самого работника или членов его семьи до 5000 рублей; трудным финансовым семейным положением; рождение ребенка до 5000 рублей; потеря близких родственников до 5000 рублей; форс-мажорные обстоятельства (пожар, стихийное бедствие); бракосочетание до 5 000 руб. При наличии средств.

- Оказание материальной помощи производится на основании заявления работника или ходатайства цикловой комиссии.
- Материальная помощь к отпуску, в виде компенсационной выплаты, выплачивается директору (на основании приказа Учредителя) и главному бухгалтеру в размере двух должностных окладов.
- Вопросы о выплате конкретной суммы единовременной материальной помощи решается администрацией в пределах имеющихся финансовых средств.

Дополнение и изменения, вносятся в «Положение...» в течение года и утверждаются Советом колледжа и согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации колледжа.

Приложение

Квалификационные коэффициенты устанавливаются согласно квалификационным характеристикам по должности «Преподаватель» и «Концертмейстер».

Преподаватель

Коэффициент	Квалификационные требования
2,53	Высшая квалификационная категория + Звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный артист РФ», кандидаты наук, председатели ГИАК
2,33	Высшая квалификационная категория
2,16	Первая квалификационная категория
1,98	Аттестация на соответствие занимаемой должности, высшее образование и стаж работы более 20 лет
1,82	По стажу и образованию (высшее профессиональное образование и стаж работы от 10 до 20 лет)
1,65	По стажу и образованию (высшее профессиональное образование и стаж работы от 5 до 10 лет)
1,49	По стажу и образованию (высшее профессиональное образование и стаж работы от 2 до 5 лет)
1,34	По стажу и образованию (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы)

Концертмейстер

Коэффициент	Квалификационные требования
1,49	Высшая квалификационная категория
1,36	Первая квалификационная категория
1,23	Аттестация на соответствие занимаемой должности, высшее образование и стаж работы более 20 лет
1,11	По стажу и образованию (высшее профессиональное образование и стаж работы от 10 до 20 лет)
0,98	По стажу и образованию (высшее профессиональное образование и стаж работы от 5 до 10 лет)
0,86	По стажу и образованию (высшее профессиональное образование и стаж работы от 2 до 5 лет)
0,76	По стажу и образованию (среднее и высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы)

Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 18 апреля 2014 г.