

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ РО
«Ростовский колледж культуры»

А.П. Рудакова

М.П. «29» августа 2025 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБПОУ РО
«Ростовский колледж культуры»

А.И. Лебедева

«29» августа 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ КУЛЬТУРЫ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж культуры» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного

бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж культуры» (далее – Учреждение), подведомственного министерству культуры Ростовской области.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 276-ФЗ (в действующей редакции), Трудовым кодексом РФ (в действующей редакции), Областным законом от 03.10.2008 г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» (в действующей редакции), Постановлением Правительства Ростовской области от 28.06.2019 года № 443 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Ростовской области, подведомственных Министерству культуры Ростовской области» (с изменениями на 14 октября 2024 года) (далее – Постановление Правительства Ростовской области от 28.06.2019 № 443), Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж культуры».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условия оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством РФ, и настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.5. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников учреждения, 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.

1.7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности

(квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников Учреждения, для которых предусмотрены нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Постановлением Правительства Ростовской от 28 июня 2019 г. N 443.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям работников учебно-вспомогательного персонала:

Профессионально квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Секретарь учебной части	8774,00

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня 2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	10141,00
---	---------------------------------------	----------

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников:

ПКГ должностей педагогических работников	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
2-й квалификационный уровень	Концертмейстер; Педагог дополнительного образования; социальный педагог	14562,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; Методист; Педагог-психолог	15272,00
4-й квалификационный уровень	Преподаватель; Руководитель физического воспитания	16022,00

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям руководителей структурных подразделений:

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
2-й квалификационный уровень	Заведующий очным отделением; Заведующий заочным отделением; Заведующий отделом; Заведующий сектором; Заведующий по практическому обучению	15678,00

Размеры должностных окладов по должностям педагогических

работников, не включенных в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216Н:

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16022,00
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	16022,00

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям работников культуры:

Профессионально квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	Библиотекарь без категории	7805,00
	II категории	8193,00
	I категории	8600,00

2.3.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям специалистов и служащих:

Профессиональная квалификационная	Наименование должности	Размер должностного
-----------------------------------	------------------------	---------------------

группа		оклада (рублей)
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Комендант; Архивариус; Делопроизводитель; Дежурный по общежитию, Паспортист	5849,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Лаборант; Техник, Техник- программист	6438,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; Заведующий складом; Заведующий хозяйством	6762,00
3-й квалификационный уровень	Заведующий общежитием	7102,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, Специалист по кадрам; Программист; Юрисконсульт; Экономист; Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	7437,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7805,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8193,00
5-й квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	9031,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров;	9956,00

Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих:

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер заработной платы (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Вахтер, Уборщик служебных помещений, Дворник, Гардеробщик, Кастелянша (1 квалификационный разряд);	4809,00
	Слесарь-сантехник, Оператор котельной, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 квалификационный разряд);	5088,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (3 квалификационный разряд);	5386,00
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля; Оператор стиральных машин (4 квалификационный разряд);	5718,00

Ставки заработной платы по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусств и кинематографии».

Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих культуры:

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер заработной платы (рублей)
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Костюмер (2 квалификационный разряд);	5386,00
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
2-й квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей (4 квалификационный разряд)	5718,00

Размеры должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Заведующий библиотекой	9956,00
Специалист по охране труда; Специалист по закупкам	7437,00

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам устанавливается следующий вид выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Педагогическим работникам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с настоящим Положением, за исключением доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с настоящим положением.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.2.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы

рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, 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.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

3.2.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.2.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Устанавливаются следующие размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

п/п	Перечень категорий работников и виды работ	Размер доплаты (%)
1.	преподаватели – за кураторство (руководство группой)	до 30
2.	преподаватели – за проверку письменных работ по: -русскому языку, литературе -математике -иным предметам	до 20 до 15 до 10
3.	Педагогическим работникам - за заведование учебными кабинетами	до 10
4.	Работникам Учреждения – за работу в методических, цикловых, предметных комиссиях, методических объединениях: -руководитель комиссии (объединения) -секретарь комиссии (объединения)	до 15 до 10
5.	Работникам учреждений, ответственным за ведение делопроизводства: работникам, входящим в 65 работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н иным работникам	до 15 до 20

Размер доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ осуществляется исходя из максимального размера (наполняемость не менее 25 человек), уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

Доплата за руководство группой устанавливается одному из преподавателей.

3.2.5.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от

ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности. Доплата преподавателям за проверку письменных работ устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы

3.2.5.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей не должен превышать 15 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию.

3.3. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на полугодие, на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.5. Выплаты компенсационного характера, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы, её результативности;
- в связи с нарушением правил внутреннего распорядка;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с жалобами студентов;

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно.

Конкретные размеры и срок устанавливаемой надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда работников, в соответствии с Критериями оценки результативности и качества труда работников Учреждения (приложение 3 к настоящему Положению), утверждаются приказом директора.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада устанавливается работникам Учреждения (за исключением работников, указанных в подпункте 4.4 пункта 4 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- директору – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения – директором Учреждения;
- заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором Учреждения не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору Учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору Учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.5.1. Размеры и срок устанавливаемой надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки труда работников, установленные в соответствии с Критериями оценки результативности и качества труда работников Учреждения (приложение 3 к настоящему Положению), утверждаются приказом директора.

4.5.2. Руководители структурных подразделений представляют директору Учреждения предложения о начислении работникам надбавки за интенсивность и высокие результаты труда, надбавки за качество выполненных работ, на

основании установленных показателей и критериев результативности и эффективности труда.

4.5.3. Размер начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты труда, надбавки за качество выполненных работ заместителям директора, руководителям структурных подразделений, на основании установленных показателей и критериев результативности и эффективности труда, определяется директором Учреждения.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается специалистам и служащим и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", раздел "квалификационные характеристики должностей работников образования") в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Устанавливаются следующие размеры надбавки за выслугу лет в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления:

№	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Директор Учреждения, заместители директора учреждения, главный бухгалтер, секретарь учебной части, концертмейстер, педагог дополнительного образования, методист, педагог-психолог, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, заведующий заочным отделением, заведующий очным отделением, заведующий отделом (сектором) от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет	10 15

от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7 Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.7.1. Система показателей и условия премирования работников, установлены приложением 1 к настоящему Положению.

4.7.2. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора.

4.7.3. Размер премиальных выплат определяется директором Учреждения.

4.7.4. Премиальные выплаты рассчитываются в процентах или в абсолютном размере от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.7.6. Премиальные выплаты по итогам работы, за период премирования, осуществляется в месяце, следующем за отчетным, а по итогам работы за год – в сроки выплаты заработной платы за декабрь отчетного года.

4.7.7. Премирование директора Учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или преподавательской работы и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.10.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 25 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 15 процентов.

4.11. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет: директору Учреждения, заместителям директора Учреждения, главному бухгалтеру; работникам занимающим следующие должности: секретарь учебной части, концертмейстер, педагог дополнительного образования, методисту, педагог-психолог, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, заведующий заочным отделением, заведующий очным отделением

- при наличии почетного звания «народный» – 25 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 15 процентов,
- при наличии ведомственной награды – 10 процентов.

Иным работникам:

- при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» – до 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – до 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного

звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается министерством культуры Ростовской области.

4.11. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющих квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющих квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы;

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.12. Молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по **должности**, отнесенной **постановлением** Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

Статус молодого специалиста действует в течение 5 лет и устанавливается однократно.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия

осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Размеры должностных окладов директора, заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются следующим образом:

5.2.1. Размер должностного оклада директора устанавливается на основе отнесения возглавляемых ими учреждений в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	27774,00
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	25254,00

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора.

Установление должностных окладов заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляется приказом директора исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда директору, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

5.4. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются приказом директора Учреждения.

5.5. Директор, заместители директора помимо основной работы имеют право осуществлять преподавательскую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в Учреждении.

Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера за осуществление преподавательской работы в Учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера

– надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Преподавательская работа, выполняемая директором в Учреждении, совместительством не считается.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором Учреждения, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями директора – директором Учреждения.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Директору предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в соответствии с таблицей.

Среднесписочная численность (чел.)	Размеры предельного соотношения
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору, на 0,5.

5.6.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

**6. Объёмные показатели для отнесения учреждения
к группе по оплате труда**

п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в учреждении	за каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, общежитий в учреждении	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
4.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе	за каждый класс	до 10

	компьютерных классов		
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой		до 15
8.	Наличие следующих основных средств:		
	Автотранспортных и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объекта	до 20
10.	Наличие обучающихся в профессиональных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся учреждения определяется по приведенному к очной форме обучения контингенту обучающихся по состоянию на 1 октября.

Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно министерством культуры Ростовской области, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группы по оплате труда для директора учреждения (в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям):

п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV

	2	3	4	5	6
	Профессиональные образовательные учреждения	свыше 400	до 400	до 300	–

7. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

7. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

7.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее – приказ Министерства просвещения России № 269), предусматривающего, что в зависимости от должности и (или) специальности

педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Министерства просвещения России № 269.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленных приказом Министерства просвещения России № 269.

7.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

7.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы,

обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

7.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

7.7.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены приказом Министерства просвещения России № 269, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

7.7.2. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогических работников.

7.7.3. Преподавателям до начала учебного года определяется размер месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя, исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа) на установленный ему объем годовой учебной нагрузки, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

7.7.4. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки (часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности) на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

7.7.5. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

7.7.6. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только

после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

7.7.7. В учреждениях, являющихся профессиональными образовательными организациями, изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным приказом Министерства просвещения России № 269, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

7.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

7.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями;

за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями, поступившим на работу в течение учебного года.

7.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы,
 выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,
 выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:
 для преподавателей учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями - исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

7.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше двух месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Директор в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,040	0,034	0,020

8.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

Виды работ	Размеры коэффициентов
------------	-----------------------

п/п		ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандид ат наук	лица, не имеющие ученой степени
	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

8.3. Директор в пределах имеющихся средств может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 8.2 настоящего Положения.

8.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются от должностных окладов, установленных постановлением Правительства Ростовской области от 28.06.2019 №443 (с изменениями на 14 ноября 2024 года).

8.5. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается в приложении 2 к настоящему Положению.

8.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

8.6.1. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

директору – министерством культуры Ростовской области, директором на основании письменного заявления работника в соответствии с Положением о материальной помощи работника ГБПОУ РО «Ростовский колледж культуры».

8.6.2. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

8.6.3. Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

9. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2025 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области
«Ростовский колледж культуры»,
утвержденному приказом от ____ . ____ .20 ____ г. № ____

**Система показателей и условия премирования
работников ГБПОУ РО «Ростовский колледж культуры»**

№	Условия премирования	Показатели премирования (критерии)	Период премирован	Размер премировани
----------	-----------------------------	---	--------------------------	---------------------------

п/ п			ия	я
1.	Премия по итогам работы	<p>Административные работники:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей - высокий уровень работы; - выполнение дополнительных работ; - активное участие в проектах учреждения; - участие в подготовке и проведении мероприятий учреждения; - высокая исполнительская дисциплина; - качественное и оперативное выполнение поручений. <p>Педагогические работники:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей - качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания; - участие студентов в конкурсах профессионального мастерства; - активное участие в проектах учреждения; - участие в подготовке и проведении мероприятий учреждения; - подготовка, участие, проведение выставок, семинаров, мастер-классов, конкурсов и т. п.; 	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);	до пяти должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области
«Ростовский колледж культуры»,
утвержденному приказом от ____ . ____ .20__ г. № ____

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала
ГБПОУ РО «Ростовский колледж культуры»

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- директор Учреждения;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по методической работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- заведующий заочным отделением;
- заведующий очным отделением;
- заведующий по практическому обучению;
- заведующий сектором;
- заведующий отделом;
- заведующий канцелярией;
- заведующий складом;
- заведующий хозяйством;
- заведующий библиотекой;
- библиотекарь;
- воспитатель;
- начальник отдела кадров;
- специалист по закупкам;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- заведующий складом;
- секретарь учебной части;
- экономист;
- экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности;
- бухгалтер;
- специалист по охране труда;
- юрисконсульт;
- делопроизводитель;
- архивариус;
- программист;
- комендант;
- техник;
- техник-программист

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области
«Ростовский колледж культуры»,
утвержденному приказом от ____ . ____ .20__ г. № ____

**Критерии оценки результативности и качества труда
работников государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Ростовский колледж культуры»**

**1. Показатели и критерии оценки результативности и
эффективности труда заместителей директора.**

НАДБАВКА ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ	(%)
Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников административного персонала	
Заместитель директора по учебной работе	
Критерий 1 Аналитический подход к планированию работы.	10-50%
Наличие проблемного анализа деятельности за семестр	4-20%
Составление планов работы на основе проблемного анализа работы за семестр	4-20%
Своевременное и качественное составление, утверждение и предоставление отчетной документации.	2-10%
Критерий 2. Эффективность управленческой деятельности.	10-50%
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	4-20%
Участие в создании нормативных документов, локальных актов, приказов учреждения. Подготовка информации для размещения на сайте Учреждения.	4-20%
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей работниками структурного подразделения. Стабильная деятельность работы структурного подразделения.	2-10%
Критерий 3. Качество и результативность работы по сохранению контингента	10-50%
Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков обучающимися без уважительных причин (отсутствие не обучающихся, снижение общего количества пропусков учебных занятий без уважительных причин).	5-25%

Сохранение контингента обучающихся, стабильность высоких показателей успеваемости и качества знаний обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной, итоговой аттестации).	5-25%
Критерий 4. Уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, рубежного контроля.	10-50%
Модернизация система мониторинга эффективности образовательного процесса (СОК).	3-15%
Своевременное рассмотрение и утверждение материалов рубежного контроля (тесты) и промежуточной (итоговой) аттестации	3-15%
Своевременное формирование и утверждение состава экзаменационных комиссий промежуточной (итоговой) аттестации, комиссий по принятию задолженностей	2-10%
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации семестровой, годовой и итоговой аттестации	2-10%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Заместитель директора по методической работе	
Критерий 1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	10-50%
Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса (Разработка методических пособий, рекомендаций, программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода в сравнении с прошлым периодом)	4-20%
Обеспечение высокого качества методического сопровождения образовательного процесса (Наличие методических рекомендаций, пособий, программ и т.п.; участие в организации и проведении учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.п.)	4-20%
Участие в экспериментальной, инновационной деятельности	2-10%
Критерий 2. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	10-50%
Уровень владения педагогами современными технологиями обучения- использование современных мультимедийных средств при организации учебного процесса в сравнении с прошлым периодом	2-10%
Наличие преподавателей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности обучающихся	2-10%
Увеличение количества преподавателей, прошедших ИКТ-подготовку, в сравнении с предыдущим периодом	2-10%
Увеличение количества преподавателей, прошедших обучение дистанционно через Интернет, в сравнении с предыдущим периодом.	2-10%
Эффективная организация альтернативных форм получения образования обучающимися (индивидуальные учебные планы, дистанционное обучение др.)	2-10%
Критерий 3. Продуктивность реализации программы развития учреждения.	10-50%
Создание возможностей для стимулирования профессионального и личностного развития подчиненных, познавательной активности.	2-10%
Эффективная организация работы с молодыми специалистами	2-10%
Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников	2-10%
Доля обучающихся от общего их числа в ОУ, участвовавших в научно-практических конференциях уровня ОУ в сравнении с данным периодом (в прошлом году):	2-10%
Эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения и работниками отдела, соблюдение конфиденциальности информации, соблюдение этики общения, отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте.	2-10%

Критерий 4. Соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности. Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	10-50%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Заместитель директора по воспитательной работе	
Критерий 1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям	10-50%
Планирование, организация и контроль за проведением различных внеаудиторных мероприятий	5-25%
Доля учащихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной деятельности в ОУ в сравнении с предыдущим периодом	5-25%
Критерий 2. Качество организации работы общественных органов:	10-50%
- Студенческий совет (орган студенческого самоуправления);	2-10%
-Совет классных руководителей;	4-20%
-Совет профилактики;	4-20%
Критерий 3. Позитивные результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	10-50%
Снижение доли обучающихся, склонных к пропускам учебных занятий без уважительной причины, в сравнении с предыдущим периодом	4-20%
Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля	2-10%
Снижение доли обучающихся, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, психолого-педагогический, социально-педагогический т.п.) в сравнении с предыдущим периодом	4-20%
Критерий 4. Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством воспитания в учреждении	10-50%
Отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	5-25%
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	5-25%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Заведующий по практическому обучению	
Критерий 1. Организация и качественное выполнение работы по организации производственной (профессиональной) практики	10-50%
Качественное оформление документации, своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности. Участие в создании нормативных документов, локальных актов, приказов учреждения. Подготовка информации для размещения на сайте Учреждения.	4-20%
Подбор баз для всех видов практического обучения в соответствии с учебным планом, заключение договоров практической подготовки обучающихся	4-20%
Подготовка вопросов состояния практического обучения, рассмотрение их на заседаниях педагогического и методического советов колледжа	2-10%
Критерий 2. Эффективность выполнения учебного плана и программ практического обучения по профессиональным модулям	10-50%
Анализ организации и участия студентов в конкурсах по овладению практическими навыками на различных уровнях.	4-20%
Подготовка приказов и графиков выезда на учебно-практические базы	2-10%

преподавателей с целью контроля и содержания производственной практики по специальности	
Анализ отчетных документов по практике, отзывов руководителей баз практик о работе студентов-практикантов колледжа.	4-20%
Критерий 3 Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа у общественности, обучающихся, родителей.	10-50%
Своевременное заключение договоров с предприятиями, организациями по организации практики обучающихся и контроль за их выполнением	2-10%
Выявление заказа на подготовку кадров (от работодателей, службы занятости, органов местного самоуправления и т.д.)	2-10%
Анализ трудоустроившихся по полученной специальности.	2-10%
Эффективное развитие социального партнерства (наличие договоров, планов, отчетов и отзывов совместной деятельности)	2-10%
Эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения и работниками отдела, соблюдение конфиденциальности информации, соблюдение этики общения, отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;	2-10%
Критерий 4. Совершенствование организации профориентационной работы и повышения квалификации работников социально-культурной сферы области	10-50%
Результативность участия студентов колледжа в смотрах-конкурсах по профессиональному мастерству и выполнение социальных заказов, повышающих престиж образовательного учреждения	4-20%
Эффективная организация работы курсов повышения квалификации	4-20%
Внедрение новых методов и инноваций в профориентационной работы	2-10%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	
Надбавка за качество выполняемых работ	
Содержание зданий, территорий и имущества в соответствии с СанПиН, нормами пожарной безопасности, антитеррористической, электробезопасности, охраны труда.	до 20%
Качественная и своевременная сдача отчетности.	до 20%
Своевременная подготовка колледжа к новому учебному году, зимнему сезону.	до 20%
Качественное заключение договоров, соблюдение режима экономии, соблюдение установленных лимитов потребления тепло, энергоносителей.	до 20%
Ремонт помещений, контроль качества выполнения ремонтных работ.	до 20%
Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря колледжа.	до 20%
Выполнение объёма работ, в зависимости от количества специалистов, находящихся в непосредственном подчинении.	до 20%
Обеспечение качественной работы подчиненного технического и обслуживающего персонала.	до 20%
Обеспечение бесперебойной работы учреждения. Своевременное и качественное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок оборудования и помещений, предупреждение аварийных ситуаций	до 20%
Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий.	до 20%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессиональных	до 25%

компетенций	
Представление опыта работы	до 25%
Участие коллективных педагогических проектах	до 25%
Организация каникулярного отдыха учащихся	до 25%
Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса, фактов нарушения прав несовершеннолетних	до 25%
Подготовка обучающихся победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований (в том числе и дистанционных)	до 25%
Качественное ведение внутренней документации учреждения	до 25%
Сопровождение учащихся мероприятия, участие в проведении экзаменационной процедуры	до 25%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников отдела бухгалтерского учета	
Главный бухгалтер	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, в т.ч. соблюдение финансовой дисциплины; качественное ведение бухгалтерского учета, отсутствие санкций со стороны проверяющих органов или отсутствие санкций, повлиявших на функционирование учреждения.).	до 40%
Осуществление предварительного контроля за своевременным, правильным оформлением документов по совершаемым хозяйственным операциям, их своевременным и качественным отражением на счетах бухгалтерского учета	до 20%
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда	до 15%
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	до 25%
Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по работе отдела	до 30%
Качественное оформление документации. Участие в создании нормативных документов, локальных актов, приказов учреждения	до 30%
Стабильная деятельность работы структурного подразделения (высокие показатели). Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей работниками структурного подразделения	до 25%
Конструктивное и эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения и работниками отдела. Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;	до 15%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Заместитель главного бухгалтера	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, в т.ч. соблюдение финансовой дисциплины;	до 40%
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	до 20%
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда	до 15%
Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	до 25%
Правильное оформление первичных учетных документов в предусмотренном порядке	до 30%
Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	до 30%

Контроль за своевременным проведением начислений и перечислений платежей	до 25%
Конструктивное и эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения и работниками отдела. Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;	до 15%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Бухгалтер	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, в т.ч. соблюдение финансовой дисциплины;	до 40%
- Эффективная организация бухучета товарно-материальных ценностей колледжа. - Своевременный контроль за сохранностью имущества колледжа. - Своевременность произведения начислений и перечислений платежей. - Своевременный контроль за составлением отчетов материально-ответственными лицами. - Соблюдение правил хранения документов строгой отчетности.	до 40%
- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора). - Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности. - Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик). - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности колледжа.	до 40%
Соблюдение финансовой дисциплины; достоверность ведения регистров бухгалтерского учета.	до 40%
Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам	до 40%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Экономист	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, в т.ч. соблюдение финансовой дисциплины;	до 40%
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности.	до 40%
Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	до 40%
Правильное оформление первичных учетных документов в предусмотренном порядке	до 40%
Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	до 40%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, в т.ч. соблюдение финансовой дисциплины;	до 40%
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	до 40%
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда	до 40%
Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	до 40%
Правильное оформление первичных учетных документов в предусмотренном порядке	до 40%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%

Заведующий сектором закупок	
Эффективность и профессионализм выполнения закупочных процедур	до 40%
Соблюдение сроков, предусмотренных регламентом для выполнения поставленных задач (согласование договоров, закупочная деятельность)	до 20%
Своевременный сбор, обработка и предоставление информации и отчетности по закупкам	до 15%
Эффективность работы с исполнителями и поставщиками	до 25%
Отсутствие нарушений сроков публикации договоров в ЕИС и АКЦ-госзаказ	до 30%
Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	до 30%
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда	до 25%
Конструктивное и эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения и работниками сектора . Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;	до 15%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Специалист по закупкам	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, в т.ч. своевременное планирование закупок в соответствии с ФЗ от 05.04.2013г. №44-ФЗ, от 18.07.2013г. №223-ФЗ; достоверность ведения учета заключенных договоров, оформление материалов для заключения договоров; отсутствие санкций со стороны проверяющих органов или отсутствие санкций, повлиявших на функционирование отдела и др.	до 40%
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 40%
Стабильная работа и высокие показатели работы.	до 40%
Своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам.	до 40%
Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	до 40%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников отдела кадровой работы	
Начальник отдела кадров	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 35%
За сложность и напряженность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении работы.	до 35%
Качественная организация кадровой работы.	до 35%
Отсутствие нарушений в сроках и достоверности предоставления отчетной информации, предоставляемой работниками отдела, в том числе оперативной отчетности по установленным формам.	до 35%
Стабильная деятельность работы структурного подразделения.	до 30%
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей работниками структурного подразделения.	до 30%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%

Специалист по кадрам	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 35%
Качественное ведение документооборота.	до 35%
Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	до 35%
Своевременные и качественные ответы на входящую корреспонденцию.	до 35%
Оперативная и качественная работа по выдаче справок и иных документов работникам.	до 35%
Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие нарушений должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка	до 25%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Заведующий канцелярией	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	до 40%
Выполнение поручений, не входящих в должностные обязанности	до 40%
Качественный учет, регистрация, хранение и передача, соответствующие структурные подразделения документов текущего производства.	до 40%
Качественное ведение регистрационных журналов учета прохождения документальных материалов.	до 40%
Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны администрации, сотрудников Учреждения.	до 40%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Архивариус	
Качественное исполнение служебных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.	до 40%
Качественное принятие и регистрация поступивших на хранение от структурных подразделений документы, законченные производством.	до 40%
Качественно составлять необходимые справки на основе сведений, имеющихся в документах архива, подготовка данных для составления отчетности о работе архива.	до 40%
Качественно вести работу по созданию справочного аппарата по документам, обеспечивает удобный и быстрый поиск. Использование в работе современных технических средств.	до 40%
Качественное исполнение поручений руководства учреждения, отсутствие обоснованных жалоб.	до 40%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Делопроизводитель	
Качественное исполнение служебных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.	до 40%
Использование в работе компьютерных программ.	до 40%
Качественное ведение документации.	до 40%
Качественное выполнение служебных поручений руководителя.	до 40%
Качественное исполнение поручений руководства учреждения, отсутствие обоснованных жалоб.	до 40%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников библиотеки	
Заведующий библиотекой	
Качественное исполнение служебных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями.	до 40%

Качественное руководство деятельностью библиотеки, направленное на обеспечение необходимой литературой и информацией учебно–воспитательного процесса колледжа.	до 40%
Качественное ведение учета и установленной отчетности библиотечного фонда. Организация работы по формированию, использованию и сохранности библиотечного фонда	до 40%
Организация тематических выставок книг, журналов и других публикаций. Подготовка публикаций, методических пособий и проектов различных документов регламентирующих работу библиотеки.	до 40%
Качественное исполнение поручений руководства учреждения, отсутствие обоснованных жалоб.	до 40%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Библиотекарь	
Качественное исполнение служебных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.	до 40%
Качественное комплектование, учет, обработка библиотечного фонда.	до 40%
Качественное ведение учета и заполнения читательских билетов.	до 40%
Качественная сохранность книжного фонда.	до 40%
Качественное исполнение поручений руководства учреждения, отсутствие обоснованных жалоб.	до 40%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников учебной части	
диспетчер образовательного учреждения	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 35%
Качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю).	до 35%
Качественный, своевременный учет контингента учащихся (заполнение журнала приказов на зачисление и выбытие учащихся, оформление личных дел учащихся, справок и т.д.)	до 35%
Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных.	до 35%
Своевременная и грамотная подготовка документации к выпуску обучающихся.	до 35%
Своевременная и качественная обработка входящей документации, в т.ч. электронной почты	до 25%
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 35%
Качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю).	до 35%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Лаборант	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	до 30%
Оперативность выполнения заданий руководителя	до 30%
За сложность и напряженность выполняемой работы	до 15%
За работу с множительной техникой	до 15%
Высокая эффективность работы по обслуживанию образовательного процесса: - помощь в деятельности преподавателя; - помощь обучающимся	до 30%
Своевременная и качественная подготовка оборудования (инструментов, наглядных пособий и т.п.) для проведения учебных занятий, поддержание их в исправном состоянии	до 30%

Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны администрации, сотрудников Учреждения, обучающихся и их родителей (законных представителей)	до 20%
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	до 15%
Конструктивное и эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения и работниками отдела. Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;	до 15%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Секретарь учебной части	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 35%
Качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю).	до 35%
Качественный, своевременный учет контингента учащихся (заполнение журнала приказов на зачисление и выбытие учащихся, оформление личных дел учащихся, справок и т.д.)	до 35%
Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных.	до 35%
Своевременная и грамотная подготовка документации к выпуску обучающихся.	до 35%
Своевременная и качественная обработка входящей документации, в т.ч. электронной почты	до 25%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников административно-хозяйственного отдела	
Заведующий складом	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 40%
Качественное ведение учета и отчетности складских операций, своевременная плановая подготовка заявок на приобретение ТМЦ.	до 40%
Качественное ведение на складе порядка хранения ТМЦ, соблюдение режима хранения.	до 40%
Качественное исполнение поручений руководства учреждения, отсутствие обоснованных жалоб.	до 40%
Обеспечение сохранности имущества.	до 40%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Юрисконсульт	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	до 40%
Качественное выполнение работ, связанных с обеспечением деятельности учреждения.	до 40%
За сложность и напряженность выполняемой работы	до 30%
За выполнение особо важных и срочных работ	до 30%
Отсутствие фактов нарушения установленных сроков рассмотрения документов и подготовки правовых заключений по вопросам деятельности Учреждения	до 30%
Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны администрации, сотрудников Учреждения	до 30%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Комендант	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 30%

За сложность и напряженность выполняемой работы	до 30%
Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности.	до 30%
Выполнение особо важных и сложных работ, поручений	до 30%
Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок.	до 20%
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны администрации, сотрудников Учреждения	до 30%
Контроль рационального расходования материалов, выделяемых для хозяйственных целей. Участие в инвентаризации зданий, помещений, оборудования в целях контроля их сохранности и технического состояния.	до 30%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Программист	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 35%
Обеспечение бесперебойной работы оборудования, функционирования программного обеспечения, системы электронного документооборота.	до 35%
За сложность и напряженность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении работы.	до 35%
Своевременное и качественное формирование информационного банка данных (вхождение в систему Интернет, использование электронной почты, обслуживание лицензионного программного обеспечения и др.), обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера.	до 35%
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда.	до 30%
Своевременное и квалифицированное оказание помощи сотрудникам в изучении программ и вычислительной техники	до 30%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Специалист по охране труда	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 25%
Отсутствие нарушений требований правил охраны труда, санитарно-гигиенических норм	до 25%
За сложность и напряженность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении работы.	до 25%
Качественное составление распорядительных документов, плановой документации и инструкций по охране труда и технике безопасности.	до 25%
За выполнение особо важных и срочных работ.	до 25%
Организация и проведение вводных инструктажей по охране труда и технике безопасности, инструктажа на рабочем месте: первичного, повторного, внепланового.	до 25%
Соблюдение трудовой дисциплины. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб со стороны администрации, сотрудников Учреждения.	до 50%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Техник	
Качественное выполнение работы в соответствии с должностной инструкцией.	до 40%
Своевременное выполнение поручений руководителя.	до 40%
Техническое и программное сопровождение подразделений колледжа.	до 40%
Своевременная выдача сданного в ремонт оборудования сотрудникам.	до 40%
За сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	до 40%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Секретарь учебной части	

Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 35%
Качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю).	до 35%
Качественный, своевременный учет контингента учащихся (заполнение журнала приказов на зачисление и выбытие учащихся, оформление личных дел учащихся, справок и т.д.)	до 35%
Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных.	до 35%
Своевременная и грамотная подготовка документации к выпуску обучающихся.	до 35%
Своевременная и качественная обработка входящей документации, в т.ч. электронной почты	до 25%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников отдела «Школы креативных индустрий»	
диспетчер образовательного учреждения	
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 35%
Качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю).	до 35%
Качественный, своевременный учет контингента учащихся (заполнение журнала приказов на зачисление и выбытие учащихся, оформление личных дел учащихся, справок и т.д.)	до 35%
Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных.	до 35%
Своевременная и грамотная подготовка документации к выпуску обучающихся.	до 35%
Своевременная и качественная обработка входящей документации, в т.ч. электронной почты	до 25%
Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.	до 35%
Качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю).	до 35%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%

НАДБАВКА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ	
Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда педагогических работников	
Преподаватель	
Критерий 1. Обеспечение высокого качества обучения, позитивная динамика качества обучения; работа с неуспевающими студентами.	20-40%
Показатели СОК обучающихся по итогам года (по всем группам и предметам, в которых работает и которые ведет преподаватель)	10-20%
Преподавание предметов, выходящим на государственный итоговую аттестацию	10-20%
Критерий 2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемым предметам.	15-40%
Ведение преподавателем творческих студенческих объединений: клубных формирований, ансамблей, секций и др.	5-15%
Подготовка студентов к олимпиадам, научно-практическим конференциям, творческим конкурсам и спортивным соревнованиям.	5-15%
Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, фестивалях:	5-10%
<ul style="list-style-type: none"> • всероссийских • региональных 	

Критерий 3. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе.	10-30%
Критерий 4. Непрерывность образования педагогического работника: -повышает квалификацию и проходит дополнительно обучение в различных формах: самообразование, посещение семинаров, мастер-классов, конференций и др. - участие в профессиональных конкурсах или творческих мероприятиях; - признание профессиональным сообществом высокой квалификации педагогического работника	10-30%
Критерий 5. Отсутствие замечаний по ведению текущего контроля успеваемости обучающихся, прохождение всеми обучающимися установленных мероприятий промежуточной аттестации, отсутствие академической задолженности обучающихся (за исключением случаев болезни обучающихся). Отсутствие замечаний по ведению учебной документации(журнал, инд. планы (для инд. дисциплин), календарно-тематические планы (для муз-теоретических дисциплин).	10-30%
Критерий 6. Соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности. Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	10-30%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Концертмейстер	
Использование концертмейстером в образовательном процессе навыков аранжировки, композиции и транспонирования	до 20%
Качественное музыкальное сопровождение образовательного процесса	до 25%
Участие в обновлении разнообразия музыкального репертуара	до 25%
Музыкальное сопровождение концертмейстером выступлений обучающихся в конкурсах, смотрах	до 25%
Участие концертмейстера в реализации программы воспитательной деятельности	до 25%
Участие в создании и обновлении УМК к программам (полнота музыкального репертуара, систематизация по годам обучения, пополнение и обновление фонотеки и др.)	до 20%
Качественная подготовка и оформление учебно-методической документации	до 20%
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	до 20%
Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; - отсутствие жалоб со стороны сотрудников, обучающихся и их родителей (законных представителей).	до 20%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Педагог-психолог	
Повышение психологической компетенции педагогических работников (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.)	до 35 %
Организация психодиагностического сопровождения образовательного процесса.	до 35 %
Организация дополнительных мероприятий по профилактике правонарушений, вредных привычек обучающихся.	до 45 %
Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с обучающимися, родителями, педагогами, другими специалистами.	до 40 %
Обобщение и распространение передового психолого-педагогического опыта, проведение	до 35%

открытых мероприятий, мастер-классов, семинаров – практикумов для педагогов колледжа, выступления на конференциях, педсоветах, родительских собраниях.	
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	до 05%
Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, обучающихся и их родителей (законных представителей).	до 05%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников учебной части	
Методист	
Использование новых образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы и средства. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности, дистанционных формах образования	2-20%
Непрерывность образования работника	2-20%
Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности. Участие в работе методических объединений, педагогических, методических советов образовательной организации	2-20%
Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса	4-30%
Оказание консультаций педагогическим работникам по различным вопросам методической и организационной деятельности	2-20%
Профориентационная деятельность	2-30%
Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации. Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки фото и видеоматериалов, методических разработок.	4-30%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	2-30%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Руководитель физического воспитания	
Организация мероприятий, направленных на достижение обучающимися высоких качественных показателей учёбы по дисциплине физическая культура	до 50%
Качественная подготовка и оформление учебно-методической документации (рабочих программ, методических разработок, журналов учебных занятий и др.) по дисциплине физическая культура.	до 40%
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	до 15%
Организация и проведение в колледже спортивных мероприятий. Организация и проведение внеплановых мероприятий, и составление по их результатам отчетов.	до 40%
Принятие мер по физической реабилитации студентов, имеющих отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку	до 40%
Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения;	до 15%

- отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, обучающихся и их родителей (законных представителей)	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Критерий 1. Качество предоставления образовательных услуг	до 60%
Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	до 40 %
Стабильность качества знаний, умений, навыков обучающихся по всем группам, в которых работает данный преподаватель за отчетный период	5-20%
Критерий 2 Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	до 100%
Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	10-20%
Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся	10-20%
Повышение качества профессиональной деятельности	10-20%
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	10-20%
Использование ИКТ в образовательном процессе	10-20%
Критерий 3. Выполнение требований по организации безопасных условий образовательного процесса	до 40%
Соблюдение требований по технике безопасности (своевременное проведение инструктажей, ведение необходимой документации)	10-20%
Соблюдение требований по недопущению несчастных случаев во время образовательного процесса (отсутствие несчастных случаев, внеурочная работа с обучающимися, родителями)	10-20%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Заведующий очным отделением, заведующий заочным отделением	
Исполнительская дисциплина, обеспечение своевременного представления отчетной документации, отсутствие замечаний со стороны руководителя.	до 45 %
Контроль за учебным процессом (посещение занятий с целью контроля успеваемости и посещаемости студентов).	до 35%
Качественная подготовка расписания занятий и экзаменов.	до 25%
Контроль выполнения педагогической нагрузки преподавателями колледжа.	до 30%
Контроль за выполнением учебной нагрузки преподавателями и выполнения учебных планов.	до 35%
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	до 15%
Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, обучающихся и их родителей (законных представителей).	до 15%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Показатели и критерии оценки результативности и эффективности труда работников отдела «Школы креативных индустрий»	
Заведующий отделом	
Исполнительская дисциплина, обеспечение своевременного представления отчетной документации, отсутствие замечаний со стороны руководителя.	до 45%

Контроль за учебным процессом (посещение занятий с целью контроля успеваемости и посещаемости студентов).	до 35%
Качественная подготовка расписания занятий и экзаменов.	до 25%
Контроль выполнения педагогической нагрузки преподавателями колледжа.	до 30%
Контроль за выполнением учебной нагрузки преподавателями и выполнения учебных планов.	до 35%
Отсутствие нарушений требований правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	до 15%
Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, обучающихся и их родителей (законных представителей).	до 15%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Педагог дополнительного образования	
Критерий 1. Качество предоставления образовательных услуг	5-50%
Критерий 2. Степень сформированности психолого-педагогической компетентности	5-50%
Наличие положительных внешних оценок деятельности педагога	1-10%
Создание благоприятного психологического климата в коллективе	1-10%
Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и результатов диагностики по данным показателям	1-15%
Динамика показателей эффективности образовательного процесса Приобщенность обучающихся к культурным ценностям (мировым, российским, региональным).	2-15%
Критерий 3. Результативность деятельности педагога	5-50%
Вариативность использования различных видов деятельности обучающихся (походы, экскурсии, акции и т.п.)	2-20%
Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, конференции, марафоны, смотры, отчетные концерты, праздники, утренники, выставки, ярмарки, соревнования и т.д.)	2-20%
Признание высокого профессионализма педагога администрацией учреждения	1-10%
Критерий 4. Профессиональное развитие педагога	5-50%
Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки	1-10%
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	2-15%
Наличие опубликованных авторских методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий	1-15%
Педагогическое сопровождение молодых педагогов	1-10%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%
Методист	
Использование новых образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы и средства. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности, дистанционных формах образования	2-20%
Непрерывность образования работника	2-20%
Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности. Участие в работе методических объединений, педагогических, методических советов образовательной организации	2-20%
Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса	4-30%
Оказание консультаций педагогическим работникам по различным вопросам методической и	2-20%

организационной деятельности	
Профориентационная деятельность	2-30%
Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации. Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки фото и видеоматериалов, методических разработок.	4-30%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	2-30%
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	200%