

Министерство культуры и туризма Пензенской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Пензенский музыкальный колледж им. А.А. Архангельского»

«СОГЛАСОВАНО»

Первичная профсоюзная организация  
Пензенского музыкального колледжа  
им. А.А. Архангельского

Председатель:



*Ю.В. Мукосеева*

«18» декабря 2023 г.

М.П.

«ПРИНЯТО»

Советом ГБПОУ «Пензенский музыкальный колледж им. А.А. Архангельского» (Протокол №3 от «18» декабря 2023 г.)

Председатель Совета:



*С.Р. Лялин* С.Р. Лялин

«18» декабря 2023 г.

М.П.

Введено в действие приказом ГБПОУ  
«Пензенский музыкальный колледж им.  
А.А. Архангельского»

№ 01 от «09» января 2024 г.

Положение

«Об оплате труда работников ГБПОУ «Пензенский музыкальный колледж им. А.А. Архангельского»»

г. Пенза, 2023 г.

## Содержание:

### **I. Общие положения**

### **II. Порядок расчета заработной платы работников Колледжа**

Таблица №1 Повышающий коэффициент к окладам с учетом специфики работы в Колледже в группах, в которых ведется образовательная программа повышенного уровня образования.

Оклады (ставки) заработной платы

Повышающие коэффициенты к окладам (ставкам) заработной платы

Компенсационные выплаты

Стимулирующие и премиальные выплаты

Материальная помощь

### **III. Порядок и условия оплаты труда отдельных категорий работников Колледжа**

Порядок расчета заработной платы руководящих работников

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

Порядок расчета заработной платы временных работников

### **IV. Порядок расчета заработной платы работающих по совместительству**

### **V. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

### **VI. Заключительные положения**

Приложение №1 Перечень должностей работников, которым устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу и критерии, на основании которых устанавливается персональный повышающий коэффициент.

Приложение №2 Перечень выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Приложение №3 Перечень выплат компенсационного характера не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников Колледжа

## **I. Общие положения**

1.1. Положение «Об оплате труда работников ГБПОУ «Пензенский музыкальный колледж имени А. А. Архангельского»» (далее – Положение) является локальным нормативным актом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Пензенский музыкальный колледж им. А.А. Архангельского», регулирует отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Колледжа и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями, Законом Пензенской области от 02.11.2004 N 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями); Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р (с последующими изменениями), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями); Постановлением Правительства Пензенской области от 23.12.2008 г №915-пП «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений культуры Пензенской области» (с последующими изменениями и дополнениями); Постановлением Правительства Пензенской области от 30 октября 2008 г. №736-пП «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области» (с последующими изменениями); Коллективным договором Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Пензенский музыкальный колледж им. А.А. Архангельского», заключенного на 2022-2025 годы, Положением «О Совете ГБПОУ «Пензенский музыкальный колледж имени А. А. Архангельского»».

1.2. В соответствии с п.1.1. Положения «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений культуры Пензенской обла-

сти», утвержденного Постановлением Правительства Пензенской области от 23.12.2008г № 915-пП (с последующими изменениями)

«Система оплаты труда педагогических работников образовательных организаций функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство культуры и туризма Пензенской области, регулируется Положением о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области, утвержденным постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 N 736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области» (с последующими изменениями)».

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия, определения и сокращения:

- Колледж, работодатель – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Пензенский музыкальный колледж им. А.А. Архангельского»;

- заработная плата (оплата труда работника) – ежемесячное вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества выполняемой им работы, включающее оклад (должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера, доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

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

- ПКГ – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке;

- ПКУ – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом требований к профессиональной подготовке и уровней квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- повышающий коэффициент – коэффициент, установленный к минимальному должностному окладу по соответствующему квалификационному уровню;

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу – коэффициент, установленный к должностному окладу работника.

1.4. **Фонд оплаты труда** работников Колледжа, формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год. Финансовое обеспечение оплаты труда в Колледже осуществляется за счет денежных средств, полученных:

- в виде субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

- от приносящей доход деятельности, в том числе за выполнение на основе гражданско-правовых договоров с заказчиками и государственных контрактов, за оказание платных образовательных и иных возмездных услуг;

- от пользования имуществом, находящимся в оперативном управлении Колледжа (денежные средства, полученные от сдачи имущества в аренду);
- от безвозмездных поступлений от юридических и физических лиц, в т.ч. добровольных пожертвований;
- из иных источников, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации.

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Колледжа должна составлять не более 40 процентов.

Средства фонда оплаты труда могут направляться Колледжем на стимулирующие выплаты работникам.

1.5. В Колледже осуществляется регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКУ профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих и не имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Колледжа;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;



1.6. Основными принципами оплаты труда в Колледже являются:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) педагогических работников за специфику работы в образовательной организации - Колледже;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников Колледжа (за проверку письменных работ, за классное руководство, за ведение кабинетов, предметно-цикловыми комиссиями);

г) выплаты стимулирующего характера и порядок их установления;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер ежемесячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного МРОТ в Российской Федерации.

В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже установленного федеральным законодательством МРОТ, указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.8. В Колледже ежемесячно каждому работнику предоставляется расчетный листок о размерах начисленной заработной платы, составных ее частях, основаниях произведенных удержаний, а также общей сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается по согласованию с первичной профсоюзной организацией Колледжа.

1.9. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику безналичным перечислением по указанным им банковским реквизитам не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке:

- за первую половину месяца — 20-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца — 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим (праздничным) днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата ежегодного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральным законодательством - 50% заработной платы, причитающейся работнику. Не допускаются удержания из выплат, на которые не может быть обращено взыскание.

1.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

1.12. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

1.13. В соответствии со ст. 134. Трудового кодекса Российской Федерации в Колледже принимаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, в т.ч. проводится индексация размера ежемесячной оплаты труда работников Колледжа.

Изменение размеров оплаты труда работников производится Колледжем в порядке, установленном постановлением Правительства Пензенской области, на основании которого издается приказ об увеличении работникам Колледжа:

- размеров окладов (ставок заработной платы);
- выплат компенсационного характера, установленных в процентном отношении к окладам;
- выплат стимулирующего характера, установленных в процентном отношении к окладам.

1.14. Настоящее Положение принимается Советом Колледжа с учетом мнения первичной профсоюзной организации Колледжа, утверждается и вводится в действие приказом ГБПОУ «Пензенский музыкальный колледж им. А. А. Архангельского».

## **II. Порядок расчета заработной платы работников Колледжа**

2.1. В Колледже установлена и действует повременная система оплаты труда работников.

2.2. Система оплаты труда работников Колледжа должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

2.3. Система оплаты труда регулируется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

2.4. Система оплаты труда работников Колледжа включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему персональных повышающих коэффициентов;
- компенсационные выплаты и порядок их установления;
- стимулирующие выплаты и порядок их установления;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы и порядок их установления.

2.5. **Оклады (ставки)** заработной платы работников Колледжа устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, оформляются приказом ГБПОУ «Пензенский музыкальный колледж имени А. А. Архангельского».

Оклады конкретным работникам Колледжа назначаются в соответствии со штатным расписанием Колледжа в заключенных с работниками трудовых договорах (дополнительных соглашениях).

2.6. Работникам Колледжа могут устанавливаться **повышающие коэффициенты** к окладу (ставке) заработной платы в пределах фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу (ставке) заработной платы педагогических работников за специфику работы в Колледже (Таблица №1);
- персональный повышающий коэффициент к окладу (Приложение №1);

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент и указывается в заключенных с работниками трудовых договорах (дополнительных соглашениях).

2.6.1. Педагогическим работникам Колледжа устанавливаются **повышающий коэффициент к окладам** (ставка) заработной платы за специфику работы в Колледже в группах, в которых ведется образовательная программа повышенного уровня образования.

Таблица №1

Показатели специфики работы	Повышающий коэффициент
Работа педагогических работников в колледже в группах, в которых ведется образовательная программа повышенного уровня образования	0,15

2.6.2. Работникам Колледжа могут быть установлены **персональные повышающие коэффициенты** к окладу (ставке) заработной платы.

Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам (ставка) заработной платы по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения



ранжирования типовых должностей, включаемых в штатное расписание Колледжа по квалификационным уровням ПКГ.

Ранжирование типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) заработной платы - 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) заработной платы и его размере принимается директором Колледжа по согласованию с первичной профсоюзной организацией Колледжа персонально в отношении каждого работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Перечень должностей работников, которым устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) заработной платы и критерии, на основании которых устанавливается персональный повышающий коэффициент даны в Приложении №1 к настоящему Положению.

Персональные повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в заключенных с работниками трудовых договорах (дополнительных соглашениях) в соответствии со штатным расписанием Колледжа и настоящим Положением.

## **2.7. Компенсационные выплаты**

2.7.1. Работникам Колледжа устанавливаются следующие компенсационные выплаты (Приложения №2, №3 к настоящему Положению):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда;

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

- выплаты педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников Колледжа.

2.7.2. Выплаты работникам Колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников директором Колледжа с учетом мнения первичной профсоюзной организации Колледжа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации в заключенных с работниками трудовых договорах (дополнительных соглашениях).

2.7.3. 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), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

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

2.7.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам Колледжа за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

Работникам Колледжа, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам Колледжа, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7.5. Размер выплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников Колледжа, дополнительные виды и объемы работы определяется Колледжем самостоятельно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (Приложение №3 к настоящему Положению).

Работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников могут быть установлены компенсационные выплаты за классное руководство, за заведование кабинетами, за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, за проверку письменных работ.

2.7.6. В случаях, когда работники Колледжа имеют право на выплаты по двум и более основаниям, выплаты суммируются.

## **2.8. Стимулирующие и премиальные выплаты**

2.8.1. В Колледже устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус "молодой специалист", за ученую степень кандидата наук, ученое звание ВАК (профессор, доцент), почетные звания Российской Федерации, СССР, Пензенской области («Народный...», «Заслуженный...»), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;
- 2) направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно разработанным Колледжем показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников Колледжа);
- 3) премиальные выплаты по итогам работы за квартал, за год.

Размеры и условия осуществления стимулирующих и премиальных выплат устанавливаются в соответствии с Положением «О стимулирующих и премиальных

выплатах работникам ГБПОУ «Пензенский музыкальный колледж им. А. А. Архангельского»» Комиссией по назначению стимулирующих и премиальных выплат работникам Колледжа (далее – Комиссия).

Состав Комиссии на учебный год утверждается Приказом ГБПОУ «Пензенский музыкальный колледж имени А. А. Архангельского»» по согласованию с первичной профсоюзной организацией Колледжа.

Порядок работы Комиссии, периодичность ее заседаний регулируются Положением «О комиссии по назначению стимулирующих выплат работникам ГБПОУ «Пензенский музыкальный колледж имени А. А. Архангельского»», утверждаемым директором Колледжа с учетом мнения первичной профсоюзной организации Колледжа.

2.8.2. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Колледжа, а также из средств от приносящей доход деятельности, если иное не установлено законодательством.

Стимулирующие выплаты и премии, установленные в процентном отношении к окладам (ставка), применяются без учета повышающих коэффициентов.

Максимальным размером стимулирующие выплаты и премии конкретному работнику верхним пределом не ограничиваются. Стимулирующая выплата или премия устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующие и премиальные выплаты производятся на основании приказа ГБПОУ «Пензенский музыкальный колледж имени А. А. Архангельского»»:

- стимулирующие выплаты выплачиваются ежеквартально;
- назначенные премии, выплачиваются по итогам работы за квартал, за год.

2.8.3. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от Колледжа причинам, на основании решения Совета Колледжа по согласованию с первичной профсоюзной организацией Колледжа, директор Колледжа имеет право приостановить (на срок) начисление и выплату, изменить размер, либо полностью отменить стимулирующие (кроме стимулирующих выплат, носящих обязательный (постоянный) характер) и премиальные выплаты.

## **2.9. Порядок и условия установления выплаты материальной помощи работникам Колледжа**

2.9.1. По письменному заявлению работника, при наличии у Колледжа финансовых средств, в том числе полученных от экономии, может быть оказана единовременная материальная помощь в пределах до одного оклада (ставки) работника по согласованию с первичной профсоюзной организацией Колледжа по следующему перечню оснований:

- к юбилейным датам (60 для женщин, 65 для мужчин);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- в случае смерти близких родственников работника Колледжа (супруг, супруга родители, дети) при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- в связи с тяжелым материальным положением работника.

В случае, если работниками Колледжа являются члены семьи (супруг(а), родители, дети), материальная помощь выплачивается только одному из членов семьи.

### **III. Порядок и условия оплаты труда отдельных категорий работников Колледжа**

#### **3.1. Порядок расчета заработной платы руководящих работников**

3.1.1. Заработная плата директора Колледжа, заместителей директора состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора устанавливается исходя из средней заработной платы работников Колледж за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Должностной оклад руководителя Колледжа устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении) заключенным с директором Колледжа.

Конкретный размер выплат устанавливается Учредителем исходя из оценки результатов деятельности Колледжа.

Премирование директора Колледжа осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей учреждений образования, утвержденным учредителем, с учетом мнения территориального органа профсоюза.

3.1.2. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа

#### **3.2. Порядок расчета заработной платы педагогических работников**

3.2.1. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Размер оклада (ставки) за ставку педагогических работников рассчитывается с учетом повышающего коэффициента за работу в Колледже в группах, в которых ведется образовательная программа повышенного уровня образования.

3.2.2. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы, рассчитанной в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями) в рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой ими должности, включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом работы, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа,

предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Соотношение учебной (преподавательской) и других видов педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.2.3. В Колледже установлены максимальные размеры учебной (педагогической) нагрузки в расчете на одну ставку педагогического работника, реализующего образовательные программы СПО, с учетом установленной нормы рабочего времени педагогического работника:

- преподавателям Колледжа, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств, в размере до 720 часов в год (18 часов в неделю). Разрешена годовая учебная (педагогическая) нагрузка преподавателя в размере не превышающем 1440 часов в учебном году (две ставки преподавателя);

- концертмейстерам Колледжа, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования - в размере до 960 часов в год (24 часа в неделю). Разрешена годовая учебная (педагогическая) нагрузка концертмейстера на учебный год в размере не превышающем 1 920 часов (две ставки концертмейстера).

Учебная (педагогическая) нагрузка концертмейстера на учебный год включает в себя проведение аудиторных занятий с обучающимися согласно учебным планам, и проведение с обучающимися внеучебной работы: выступление с обучающимися во время аттестационных испытаний разных уровней на конкурсах, фестивалях, концертах, других творческих мероприятиях.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная (преподавательская) нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может быть предусмотрена в разном объеме.

3.2.4. Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогического работника для которого Колледж является местом основной работы, установленный в конце учебного года на следующий учебный год является предварительным.

При установлении педагогическим работникам учебной (педагогической) нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группе.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в Колледже.

3.2.5. Объем учебной (педагогической) нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и контингента обучающихся.

Уменьшение или увеличение учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе ГБПОУ «Пензенский музыкальный колледж им. А.А. Архангельского», возможны только:



а) по взаимному соглашению сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях временного увеличения объёма учебной (педагогической) нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно до восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку, или возвращения на работу Работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

3.2.6. Внесение изменений в тарификацию преподавателей и концертмейстеров в связи с уменьшением или увеличением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп, производится с 1 января текущего года.

3.2.7. Учебная (педагогическая) нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в длительном педагогическом отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работником на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.2.8. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года педагогическая нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, в связи с сокращением количества обучающихся, занимающихся групп выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной (педагогической) нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной (педагогической) нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.2.9. Об изменении объема учебной (педагогической) нагрузки работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.2.10. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом спецификации работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или

видов) на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

3.2.11. Директор Колледжа в пределах имеющихся средств на оплату труда, если это не ущемляет интересов основных работников, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов, в т.ч. работников, относящихся к административно-управленческому персоналу Колледжа.

3.2.12. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

### **3.3. Порядок расчета заработной платы временных работников**

Для выполнения временных работ Колледж вправе привлекать работников на основании срочных трудовых договоров сроком до 2-х месяцев, а так же на срок выполнения конкретной работы как за счет средств в виде субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В трудовом договоре со временным работником указывается объем и вид поручаемой работы, срок действия трудового договора, размер оплаты труда, не указывается наименование должности (рабочей профессии) работника.

## **IV. Порядок расчета заработной платы работающих по совместительству**

4.3.1. Оклады (ставки) заработной платы, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное Колледж является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.3.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

4.3.3. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.3.4. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен

от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников, работающих на условиях полного рабочего времени.

4.3.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. При условии установления совместителям нормированных заданий, оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

4.3.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются, как правило, одновременно с отпуском по основной работе.

## **V. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

5.1. Педагогические работники могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда, которая не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора:

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Колледжа применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников ВУЗов, иногородних музыкальных колледжей) привлекаемых для педагогической работы в Колледже;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной (преподавательской) нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с настоящим Положением;
- преподавательской работы, выполненной преподавателями Колледжа сверх уменьшенного годового объема учебной (преподавательской) нагрузки;
- приема экзаменов (консультаций).

5.2. Размер оплаты за один час вышеуказанной педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в Колледже и выплат стимулирующего характера, носящих обязательный (постоянный) характер.

5.3. Размеры оплаты при преподавании в Колледже для профессора, доктора наук, доцента, кандидата наук, лиц, имеющих звание «Народный», «Заслуженный» устанавливаются действующим в Колледже тарификационным списком.

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

5.4. Ставки почасовой оплаты, предусмотренной для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

## Приложение №1

### Перечень должностей работников, которым устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке)

#### а) Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Наименование должности	Персональный повышающий коэффициент	Критерии повышающего коэффициента
Педагог-организатор	1,0	1. Стаж работы: от 0 до 2 лет – 0,1 от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше – 0,5 2. Уровень образования: среднее профессиональное - 0,3 высшее – 0,5 3. Специфика работы: - осуществление организационно-педагогического обеспечения воспитательного процесса- 0,2. - качественная организация внеурочной деятельности – 0,2. - эффективная социально-педагогическая поддержка обучающихся в образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии - 0,1
Педагог-психолог	1,0	1. Стаж работы: от 0 до 2 лет – 0,1 от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше – 0,5 2. Уровень образования: высшее – 0,5 3. Специфика работы: - Качественное психолого-педагогическое сопровождение всех участников учебно-воспитательного процесса – 0,3 - Качественное оформление сопроводительной документации по профилю деятельности – 0,2

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1,0	1. Стаж работы: от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше – 0,5 2. Уровень образования: среднее профессиональное – 0,3 высшее – 0,5 3. Специфика работы: - Качественная и своевременная организация работы по воинскому учёту и бронированию обучающихся и работников учреждения – 0,3 - Качественное проведение мероприятий военнопатриотической направленности – 0,2
Тьютор	0,9	1. Стаж работы: до 2 лет – 0,1 2. Уровень образования: среднее профессиональное – 0,3 3. Специфика работы: - Персональное сопровождение в образовательном пространстве профильного обучения и воспитания обучающихся – 0,5
Руководитель физического воспитания	1,0	1. Стаж работы: до 2 лет – 0,1 от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше – 0,5 2. Уровень образования: среднее профессиональное – 0,3 высшее – 0,5 3. Специфика работы: - качественное планирование и проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности в учреждении – 0,2 - эффективное обеспечение безопасности участников образовательного процесса и спортивных соревнований – 0,2 - осуществление своевременного контроля за состоянием и эксплуатацией спортивных сооружений и помещений – 0,1

#### б) Руководители структурных подразделений

Наименование должности	Персональный повышающий коэффициент	Критерии повышающего коэффициента
Начальник учебно-вспомогательного отдела	3,0	1. Стаж работы: от 5 лет и выше - 0,5 2. Уровень образования: высшее - 0,5 3. Специфика работы: - эффективная организация и управление образовательным процессом учреждения – 0,9 - качественная подготовка организационно-административной, статистической и информационно-аналитической документации – 0,6



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- контроль и организация исполнения требований законодательных актов, постановлений, приказов и распоряжений по вопросам организации образовательной деятельности – 0,5</li> <li>- научно-методического обеспечения кадровой работы, ее материально-технической и информационной базы, внедрению современных методов управления кадрами с использованием автоматизированных подсистем – 0,3</li> <li>- Осуществление контроля за исполнением законодательных актов и постановлений правительства, приказов, распоряжений директора колледжа по вопросам кадровой политики и работы с персоналом – 0,3</li> </ul>
Начальник отдела безопасной эксплуатации зданий и сооружений	3,0	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Стаж работы: от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше - 0,5</li> <li>2. Уровень образования: среднее-профессиональное – 0,2 высшее - 0,5</li> <li>3. Специфика работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- безопасное обеспечение технического обслуживания колледжа и его подразделений – 0,5</li> <li>- обеспечение качественного соблюдения строительных норм и правил – 0,5</li> <li>- качественная организация работ по охране труда, безопасной эксплуатации электросетей, производственной санитарии – 0,6</li> <li>- организация качественного составления заявок на проведение ремонтных работ в помещениях подразделения, работы по перепланировке, общестроительных и сантехнических работ - 0,5</li> </ul> </li> </ul>

**в) Специалисты и служащие из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

Наименование должности	Персональный повышающий коэффициент	Критерии повышающего коэффициента
Архивариус	2,18	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Стаж работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>От 0 до 2 – 0,1</li> <li>От 2 до 5 лет - 0,3</li> <li>От 5 и выше – 0,5</li> </ul> </li> <li>2. Уровень образование: <ul style="list-style-type: none"> <li>Среднее профессиональное – 0,3</li> <li>высшее образование - 0,5</li> </ul> </li> <li>3. Специфика работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- качественное обеспечение работы по ведению архивного дела в колледже -0,78.</li> <li>-качественная организация хранения и обеспечения сохранности документов – 0,4.</li> </ul> </li> </ul>

Дежурный	2,25	<p>1. Стаж работы: от 0 до 1 – 0,1 от 1 до 2 - 0,2 от 2 до 5 лет-0,3 от 5 и выше – 0,5 2.</p> <p>2. Уровень образования: среднее профессиональное-0,2</p> <p>3. Специфика работы: - обеспечение соблюдение правил общественного порядка и выполнение правил внутреннего распорядка в учреждении- 0,5 -обеспечение сохранности имущества учреждения – 0,3 - качественное ведение документации – 0,55 -своевременный сбор заявок на ремонт помещений, сантехнического и электрического оборудования- 0,2</p>
Секретарь руководителя	2,8	<p>1. Стаж работы: От 2 до 5 лет - 0,3 От 5 и выше – 0,5 2.</p> <p>Уровень образования: Среднее профессиональное –0,3 высшее образование - 0,5</p> <p>3. Квалификация 6 уровень, -0,6</p> <p>4. Специфика работы: -качественное документационное и информационное обеспечение деятельности директора колледжа - 0,4. - осуществление качественного контроля за своевременным рассмотрением и представлением структурными подразделениями и конкретными исполнителями документов, поступивших на исполнение – 0,3. - организация информационного взаимодействия директора колледжа с подразделениями и должностными лицами колледжа –0,3 -обеспечение сохранности штампов и печатей колледжа – 0,2</p>
Лаборант	2,18	<p>1. Стаж работы: до 2 лет - 0,1 от 2 до 5 лет-0,3 от 5 и выше – 0,5</p> <p>2.Уровень образования: начальное профессиональное – 0,2 среднее профессиональное - 0,3 высшее - 0,68</p> <p>3.Специфика работы: - организационное, документационное информационное обеспечение методической деятельности колледжа – 0,6 - активное взаимодействие с преподавателями и обучающимися направленное на обучение и воспитание – 0,4</p>

Заведующий хозяйством	2,18	<p>1. Стаж работы: От 1 до 2 лет – 0,2 от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше - 0,5</p> <p>2. Уровень образования: начальное профессиональное – 0,2 среднее профессиональное – 0,3 высшее - 0,5</p> <p>3. Квалификационная категория: - уровень квалификации -0,5;</p> <p>4. Специфика работы: - осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания и помещений, в соответствии с требованиями норм и правил безопасности – 0,43 - Организация инвентарного учета имущества колледжа, своевременно составление отчетности и ведение документации по закрепленному участку работы – 0,25</p>
Специалист по охране труда	1,89	<p>1. Стаж работы: От 1 до 2 – 0,2 от 2 до 5 лет-0,3 от 5 и выше – 0,5</p> <p>2.Уровень образования: среднее профессиональное - 0,2 высшее, профессиональная переподготовка по данной специальности -0,5</p> <p>3. Квалификационная категория: 6 уровень квалификации -0,6;</p> <p>4. Специфика работы: - Качественная организация работы по охране труда и обеспечение подготовки работников в области охраны труда -0,49</p>
Специалист по кадрам 1 категории	3,00	<p>1.Стаж работы: От 1 до 2 – 0,2 От 2 до 5 лет - 0,3 От 5 и выше – 0,5</p> <p>2. Уровень образования: Среднее профессиональное – 0,3 высшее образование - 0,5</p> <p>3. Квалификация 5 уровень, -0,5</p> <p>4. Специфика работы: - Качественное документационное обеспечение работы с персоналом, ведение документации по учету кадров, предоставление документов по персоналу в государственные органы- 1,5</p>

Юрисконсульт 1 категории	3,0	<p>1. Стаж работы: От 3 до 5 лет - 0,3 от 5 и выше- 0,5</p> <p>2. Уровень образование: высшее (юридическое) образование - 0,5</p> <p>3. Качественное правовое обеспечение деятельности колледжа- 0,5</p> <p>4. Специфика работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ведение качественной работы по организации внесения принятых изменений законодательных и нормативных актах, постановлений и распоряжений Правительства в локально-нормативные документы колледжа – 0,5</li> <li>- Осуществление качественной правовой экспертизы проектов приказов, инструкций, положений, стандартов и других актов правового характера -0,5</li> <li>- Качественная организация работы по изучению должностными лицами нормативно-правовых актов, относящихся к их деятельности – 0,5</li> </ul>
Контрактный управляющий	3,0	<p>1. Стаж работы: от 3 до 5 лет – 0,3 от 5 и выше - 0,5</p> <p>2. Уровень образования: Высшее экономическое или юридическое, специалитет- 0,5, Квалификация: Наличие свидетельства (не менее 144 часов) о повешении квалификации «Контрактная система в сфере закупок по 44-ФЗ» – 0,2</p>
		<p>3. Специфика работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-качественная организация консультаций на стадии планирования закупок для обеспечения государственных нужд- 0,5</li> <li>-качественная разработка плана закупок и осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок- 0,5</li> <li>- своевременное качественное размещение в сети «Интернет» плана закупок, и своевременное внесение в него изменений- 0,5</li> <li>-качественная и своевременная подготовка и размещение документации о закупках и проектов контрактов -0,3</li> </ul>
Специалист по учебно-методической работе	2,1	<p>1. Стаж работы: от 5 и выше – 0,5</p> <p>2. Уровень образования: высшее - 0,5</p> <p>3. Специфика работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- эффективное осуществление организационно-методического сопровождения образовательного процесса – 0,6</li> <li>- организация качественного контроля по реализации образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС – 0,3</li> <li>- эффективная координация организационно-методической деятельности различных групп педагогического процесса – 0,2</li> </ul>

<p>Методист по практическому обучению, трудоустройству и профориентационной деятельности</p>	<p>2,0</p>	<p>1. Стаж работы: от 5 и выше – 0,5  2. Уровень образования: Высшее - 0,5  3. Специфика работы:  - функция эффективного осуществления организационно-методического сопровождения учебного процесса – 0,5  - организация качественного контроля по реализации образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС – 0,3  - эффективная координация организационно-методической деятельности различных групп педагогического процесса – 0,2</p>
<p>Программист 1 категории</p>	<p>3,0</p>	<p>1. Стаж работы: от 3 до 5 лет-0,3  от 5 и выше – 0,5  2. Уровень образования: среднее профессиональное - 0,3  высшее - 0,5  3. Специфика работы:  - качественное выполнение работ по обеспечению надежного функционирования обслуживаемого оборудования - 0,9  - эффективное внедрение и сопровождение программного обеспечения и программных средств в деятельность колледжа – 0,7  - обеспечение сохранности сведений, ставших известными в связи с исполнением должностных обязанностей – 0,4</p>
<p>Ведущий экономист</p>	<p>3,0</p>	<p>1. Стаж работы: от 3 до 5 лет – 0,3  от 5 и выше – 0,5;  2. Уровень образования: Высшее профессиональное, специалитет – 0,5;  3. Качественная работа по экономическому анализу финансово-хозяйственной деятельности учреждения – 0,5;  4. Осуществление качественного контроля рационального расходования бюджетных средств в соответствии с потребностью учреждения – 0,5;  5. Составление плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения по элементам затрат в соответствии с КОСГУ отдельно по источникам финансирования – 0,5.  6. Качественное документационное ведение финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с нормативно-правовыми актами- 0,5</p>



Экономист	3,0	<p>1. Стаж работы: от 3 до 5 лет – 0,3 от 5 и выше – 0,5;</p> <p>2. Уровень образования: Высшее профессиональное, специалитет – 0,5;</p> <p>3. Работа по экономическому анализу финансово-хозяйственной деятельности учреждения – 0,5</p> <p>4. Осуществление контроля рационального расходования бюджетных средств в соответствии с потребностью учреждения – 0,5;</p> <p>5. Составление плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения по элементам затрат в соответствии с КОСГУ отдельно по источникам финансирования – 0,5.</p> <p>6. Документационное ведение финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с нормативно-правовыми актами- 0,5</p>
-----------	-----	---

**г) Работники по занимаемым должностям работников культуры,  
искусства и кинематографии**

Наименование должности	Персональный повышающий коэффициент	Критерии повышающего коэффициента
Звукооператор	1,2	<p>1. Стаж работы: От 1 до 2 лет – 0,2 от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше - 0,5</p> <p>2. Уровень образования: среднее профессиональное – 0,3 высшее - 0,5</p> <p>3. Специфика работы: - качественное и звуковое обеспечение мероприятий – 1,08 - обеспечение сохранности оборудования– 0,1</p>
Библиотекарь	1,33	<p>1. Стаж работы: до 2 – 0,1 от 2 до 5 лет-0,3 от 5 и выше – 0,5</p> <p>2. Уровень образования: высшее - 0,5</p> <p>3. Специфика работы: - качественное, эффективное управление библиотекой на основе использования современных информационных технологий, новых форм и методов работы - 0,9 - своевременное ведение документации, мониторинг и анализ работы, направленной на повышение качества библиотечной деятельности – 0,5 - Активное взаимодействие с читателями (преподавателями и студентами) для создания инновационной основы проведения воспитательной, внеурочной и досуговой деятельности - 0,4</p>

		- эффективное продвижение книги и чтения в целях формирования информационной культуры личности обучающихся – 0,2
--	--	--

**д) Работники из числа учебно-вспомогательного персонала**

Наименование должности	Персональный повышающий коэффициент	Критерии повышающего коэффициента
Секретарь учебной части	2,18	1. Стаж работы: до 2 – 0,1 от 2 до 5 лет-0,3 от 5 и выше – 0,5 2. Уровень образования: среднее профессиональное - 0,3 высшее - 0,5 3. Специфика работы: - качественное документационное обеспечение учетно–отчетной деятельности учебной части – 0,68 - эффективное выполнение административно – организационной работы по контролю и обеспечению качественного ведения образовательного процесса – 0,5

**е) Прочие работники из числа обслуживающего персонала**

Уборщик территории	2,5	<p>1. Стаж работы: от 1 до 2 лет – 0,2 от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше - 0,5</p> <p>2. Уровень образования: начальное профессиональное, среднее профессиональное – 0,2</p> <p>3. Специфика работы: - своевременное выполнение указаний руководителя- 0,5 - способность достигать запланированных результатов в установленные сроки -0,6. - качественная уборка тротуаров и участков, прилегающих к зданию согласно подземельного плана- 0,7</p>
Уборщик территории	2,5	<p>1. Стаж работы: от 1 до 2 лет – 0,2 от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше - 0,5</p> <p>2. Уровень образования: начальное профессиональное, среднее профессиональное – 0,2</p> <p>3. Специфика работы: - своевременное выполнение указаний руководителя- 0,5 - способность достигать запланированных результатов в установленные сроки -0,6. - качественная уборка тротуаров и участков, прилегающих к зданию согласно подземельного плана- 0,7</p>
Уборщик служебных помещений	2,39	<p>1.Стаж работы: от 1 до 2 лет – 0,2 от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше - 0,5</p> <p>2. Уровень образования: начальное профессиональное, среднее профессиональное – 0,2</p> <p>3. Специфика работы: - качественное проведение уборки помещений в соответствии с требованиями действующих нормативных документов и СанПиНа – 0,5. -своевременное выполнение указанийруководителя- 0,69 - способность достигать запланированных результатов в установленные сроки – 0,5</p>
Кладовщик	2,32	<p>1. Стаж работы: От 1 до 2 лет – 0,2 от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше - 0,5</p> <p>2. Уровень образования: начальное профессиональное – 0,2 среднее профессиональное – 0,3 высшее - 0,5</p> <p>3. Специфика работы: - организация качественной работы по приему и опуску товарно-материальных ценностей – 0,62 - рациональное использование расходования складских площадей и сохранность ТМЦ- 0,3 - обеспечение правил оформления и сдачи приходно-расходных документов- 0,4</p>

Гардеробщик	2,39	<p>1. Стаж работы: от 1 до 2 лет – 0,2 от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше - 0,5</p> <p>2. Уровень образования: начальное профессиональное, среднее профессиональное – 0,2</p> <p>3. Специфика работы: - качественное проведение работы в соответствии с требованиями действующих нормативных документов – 0,5. - своевременное выполнение указаний руководителя - 0,69; - способность достигать запланированных результатов в установленные сроки – 0,5.</p>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2.0	<p>1. Стаж работы: от 0 до 1 – 0,1 от 1 до 2 - 0,2 от 2 до 5 лет- 0,3 от 5 и выше – 0,5</p> <p>2. Уровень образования: среднее профессиональное– 0,2</p> <p>3. Специфика работы: - своевременное выполнение указаний руководителя- 0,5 - способность достигать запланированных результатов в установленные сроки - 0,5 - содержание в надлежащем рабочем состоянии систем технического обеспечения зданий и сооружений и прочего оборудования подразделений колледжа- 0,5</p>
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1,89	<p>1. Стаж работы: от 1 до 2 - 0,2 от 2 до 5 лет- 0,3 от 5 и выше – 0,5</p> <p>2. Квалификационный разряд: 1 разряд – 0,3 2 разряд – 0,4 ; 3 разряд – 0,5 ; 4 разряд- 0,6</p> <p>3. Уровень образования: средне специальное - 0,2 среднее -техническое – 0,3</p> <p>4. Группа допуска по электробезопасности- не ниже 2 группы- 0,1</p> <p>5. Эффективная эксплуатация, техническое обслуживание, своевременный ремонт электросетей, электрооборудования, электродвигателей и внутренней электропроводки помещений колледжа- 0,69</p>
Настройщик пианино и роялей	2,6	<p>1. Стаж работы: до 2 лет - 0,1 от 2 до 5 лет – 0,3 от 5 лет и выше – 0,5</p> <p>2. Уровень образования: среднее профессиональное – 0,3 высшее – 0,5</p> <p>3. Специфика работы: - осуществление деятельности по своевременной и качественной подготовке пианино и роялей для обеспечения учебной и творческой деятельности – 0,6 - эффективный контроль соблюдения правил и условий эксплуатации музыкальных инструментов – 0,5 - своевременное проведение ремонтно-профилактических работ по восстановлению музыкальных инструментов – 0,5</p>

**Перечень выплат  
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

Виды работ	Коэффициент за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
За работу с вредными условиями труда	до 0,12
За работу с опасными условиями труда	до 0,24

*Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.*

**Перечень выплат  
работникам Колледжа за работу в условиях труда,  
отклоняющихся от нормальных**

Виды работ	Коэффициент за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации
дополнительная работа по другой профессии (должности)	в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации
дополнительная работа по такой же профессии (должности) расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации
дополнительная работа по другой профессии (должности) совмещение профессий (должностей)	в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации
выполнение работ различной квалификации (по должностям, отсутствующим в штатном расписании)	100% от оклада по основной должности

*Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.*

**Перечень компенсационных выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников Колледжа**  
(в соответствии с Постановлением Правительства от 30 октября 2008 г. №736-ПП «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области» (с изменениями и дополнениями от 01 ноября 2023 г.)

Наименование выплаты	Размер, рублей
<b>За проверку письменных работ</b>	
преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку и литературе	2 000,00
преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку и т.д.	1 400,00
<b>За классное руководство</b>	
за классное руководство (кураторство) в организациях среднего профессионального образования	3 420,00
<b>За заведование</b>	
за заведование кабинетами	1 400,00
за руководство предметно-цикловыми комиссиями (ПЦК) (в случае отсутствия квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник»)	2 100,00

***Примечание:***

*В случаях, когда работники Колледжа имеют право на выплаты по двум и более основаниям, выплаты суммируются.*