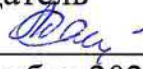


**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Владимирской области
«Владимирский областной музыкальный колледж им. А.П. Бородина»**

СОГЛАСОВАНО:

Первичная профсоюзная организация
ГБПОУ ВО «ВОМК им. А.П. Бородина»
Председатель
 Т.К. Самаркина
«30» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБПОУ ВО
«ВОМК им. А.П. Бородина»
№ 181-од от «30» декабря 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о надбавках, премиях и других формах материального поощрения работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения Владимирской
области «Владимирский областной музыкальный колледж
им. А.П. Бородина».**

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАДБАВКАХ, ПРЕМИЯХ И ДРУГИХ ФОРМАХ МАТЕРИАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ
РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВЛАДИМИРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. А.П. БОРОДИНА»

1. Общие положения

1.1 Положение «О надбавках, премиях и других формах материального поощрения работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский областной музыкальный колледж им. А.П. Бородина» (далее – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлениями Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 г. № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», от 04.09.2008 г. № 622 «Об утверждении положения о системе труда работников государственных областных учреждений культуры», с учетом мнения профсоюзного комитета государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский областной музыкальный колледж им. А.П. Бородина» (далее – Колледж).

1.2. Стимулирующие выплаты работникам Колледжа, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются в целях повышения:

- эффективности и качества труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников Колледжа;
- мотивации педагогических и руководящих работников, специалистов к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности Колледжа, в том числе путем создания условий для привлечения на работу высококвалифицированных специалистов.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам Колледжа устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области.

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников на основании приказа директора Колледжа в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа. Выплаты стимулирующего характера осуществляются из средств областного бюджета и/или из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа.

2.3. Работникам учреждения в целях стимулирования их к достижению высоких результатов труда, а также поощрения за качественно выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением и другими локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в пределах фонда оплаты труда,

включают в себя выплаты:

- за осуществление функций классного руководителя при наполняемости группы до 15 человек – 2700,0 руб., 15 человек и более – 4000,0 руб.;
- за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, музеями, спортивным залом - от 5 до 15 % к должностному окладу (ставке заработной платы);
- за заведование школами и другими структурными подразделениями - от 5 до 25 % к должностному окладу (ставке заработной платы);
- за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями - от 5 до 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы).

Перерасчет размеров доплат за классное руководство в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде

2.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

- педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный артист РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ» и другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;
- кандидатам наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

В пределах фонда оплаты труда, сформированного от приносящей доход деятельности, могут устанавливаться ежемесячные поощрительные надбавки:

- педагогическим работникам, имеющим звание «Доцент» по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 5 % от должностного оклада (ставке заработной платы);
- педагогическим работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования РФ» в размере 5 % от должностного оклада (ставке заработной платы);
- работникам Колледжа, награжденным региональной наградой - знаком отличия «Знак великого князя Андрея Боголюбского» в размере 5 % должностного оклада работника.

В пределах фонда оплаты труда, сформированного от приносящей доход деятельности, директором Колледжа может устанавливаться персональная надбавка работнику за определенную интенсивность и качество труда, профессиональное мастерство, выполнение особых по важности заданий и др.

2.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляются библиотечным работникам при наличии стажа работы по специальности:

- от 3 до 10 лет - 20%;
- от 10 до 20 лет - 30%;
- от 20 до 25 лет - 35%;
- свыше 25 лет - 40%.

2.7. С целью привлечения молодых специалистов на работу в колледж, выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в колледж до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) применяются повышающие коэффициенты специфики:

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) – 1,8;
- с высшим образованием – 1,7;
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 1,7;
- со средним профессиональным образованием – 1,6.

2.8. В целях оценки эффективности деятельности и обеспечения мер по стимулированию труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, приказом директора Колледжа утверждаются и вводятся в действие ежемесячные и ежеквартальные показатели и критерии эффективности деятельности работников Колледжа. Устанавливается максимальный размер стимулирующих выплат по всем критериям оценки эффективности деятельности в процентном и бальном отношении к должностному окладу. Руководители структурных подразделений заполняют оценочные листы на работников своих структурных подразделений и предоставляют их на заседания тарификационной комиссии.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников Колледжа, а также максимальный размер ежемесячных и ежеквартальных стимулирующих выплат может пересматриваться по мере необходимости.

2.9. Премияльные выплаты и надбавки по итогам работы.

В пределах утвержденного фонда оплаты труда директор Колледжа имеет право премировать работников и устанавливать надбавки, исходя из эффективности и качества труда без ограничения максимальными размерами.

Премияльные выплаты и надбавки могут быть выплачены за следующие показатели работы:

- выполнение плана подготовки специалистов (план приема, выпуска, сохранения контингента);
- осуществление мероприятий по укреплению материально-технической базы Колледжа;
- систематическую работу по совершенствованию учебно-воспитательного процесса (в том числе за повышение результатов успеваемости и посещаемости);
- осуществлению системы мер по укреплению здоровья, улучшению физического развития учащихся;
- организация систематического повышения квалификации, участие в методической и общественной работе, проведение творческих мероприятий;
- соблюдение правил и норм по охране труда, технике безопасности и противопожарной защите.

Работникам может быть выплачена премия за высокие результаты в образовательном процессе, осуществлении индивидуального подхода к учащимся, постоянное совершенствование педагогического мастерства:

- создание учебников, авторских учебных программ, хрестоматий, учебно-методических пособий, рецензированных рефератов, методических разработок, переложений, аранжировок, транскрипций, запись на радио, телевидении.

Административно-управленческому и вспомогательному персоналу может быть выплачена премия за:

- четкое и добросовестное выполнение своих служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня работы Колледжа, санитарно-гигиенического режима Колледжа, правильную организацию финансово-хозяйственной деятельности и работы обслуживающего персонала;
- содержание в должном эксплуатационном порядке помещений хозяйственного оборудования, инвентаря и территории, материально-техническое обеспечение процесса обучения и воспитания, соблюдения правил и норм по технике безопасности, особый режим работы (связанный с безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Колледжа);
- активное участие в содержании надлежащих условий для труда, быта, отдыха и медицинского обслуживания работников и учащихся, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Колледжа среди населения;
- хорошую постановку бухгалтерского учета, качественное составление периодической отчетности, внедрение передовых форм и методов учета.

При премировании и выплате надбавок работникам могут быть учтены инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Колледжа, выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий и других показателей работы, способствующих улучшению подготовки специалистов и обучающихся.

В пределах фонда оплаты труда, сформированного от приносящей доход деятельности, может осуществляться дополнительное поощрение (премирование) работников к памятным датам, государственным и профессиональным праздникам, на проведение оздоровительных мероприятий.

Премирование и выплата надбавок осуществляется приказом директора Колледжа по итогам работы за учебный год, квартал, месяц, учебный семестр, за выполнение разового задания.

Размер премии и размер надбавок определяется в процентах к должностному окладу работника или фиксированной сумме в пределах средств фонда оплаты труда.

Премии работникам, не достигшим 18-летнего возраста, начисляются, несмотря на сокращенный рабочий день, на общих основаниях в соответствии с должностным окладом такого работника.

Совместителям, для которых работа у данного работодателя не является основным местом работы, премия выплачивается на общем основании, в соответствии с фактически отработанным временем.

2.10. Работник может быть лишен премии (депремирован) за следующие проступки:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, установленных должностной инструкцией, трудовым договором;
- невыполнение работником Правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие на своем рабочем месте без уважительных причин в пределах четырех часов подряд в течение рабочего дня. Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение

всего рабочего дня, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня, считается днем прогула;

- прогул;
- появление на рабочем месте в состоянии опьянения (алкогольного, токсического или наркотического);
- отказ работника без уважительных причин от заключения договора о полной материальной ответственности, если таковая необходима по условиям и характеру его трудовой деятельности;
- наложение дисциплинарного взыскания.

Обстоятельства, при которых совершен проступок работником, могут быть смягчающими и отягчающими при вынесении работодателем решения о депремировании работника.

К смягчающим обстоятельствам, в частности, относятся:

- малозначительность вреда;
- совершение проступка впервые;
- совершение проступка несовершеннолетним, беременной женщиной и т.п.;
- чистосердечное раскаяние виновного.

К отягчающим обстоятельствам, в частности, относятся:

- неоднократность совершения проступка;
- вовлечение других работников в совершение проступка;
- состояние алкогольного, токсического или наркотического опьянения;
- попытка скрыть факт нарушения.

Система премирования призвана стимулировать работника на выполнение своих должностных обязанностей во благо Колледжа, а, соответственно, и в свое благо.

2.11. К иным выплатам относятся следующие выплаты, осуществляемые из средств от приносящей доход деятельности:

- оказание материальной помощи работникам Колледжа в связи со смертью близких родственников или по другим основаниям;
- выплата единовременного вознаграждения работникам Колледжа, приуроченная ко дню рождения по достижению работником возраста 50, 55 лет и более старшего возраста кратного пяти. Выплата осуществляется работникам, проработавшим в Колледже не менее 1 года и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины.

3. Расчет должностных окладов, ставок заработной платы работников Колледжа

3.1. При расчете должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики

3.1.1. Коэффициенты уровня образования, стажа работы, за квалификационную категорию

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Первая квалификационная категория	1,80
	Высшая квалификационная категория	2,16

3.1.2. Коэффициент по занимаемой должности

Квалификационный уровень	Коэффициент в	Должности, отнесенные к квалификационным
--------------------------	---------------	--

	зависимости от занимаемой должности	уровням
2 квалификационный уровень	1,02	Концертмейстер
3 квалификационный уровень	1,03	Методист
4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; воспитатель

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

3.1.3 Коэффициент специфики

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размеры повышающего коэффициента специфики
Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет): - с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием); - с высшим образованием; - со средним профессиональным образованием (диплом с отличием); - со средним профессиональным образованием.	1,8 1,7 1,7 1,6
Воспитателю за работу с детьми-сиротами, проживающими в общежитиях учреждений среднего профессионального образования	1,1-1,2
Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим организацию и обучение студентов основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, разработанным на основе федеральных государственных образовательных стандартов углубленной подготовки	1,15

Коэффициент специфики за работу с детьми-сиротами, проживающими в общежитии применяется к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) в пределах допустимой учебной (педагогической) нагрузки 1440 часов в год (или 36 часов в неделю) для преподавателей и концертмейстеров и 1,5 ставки для воспитателей.

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

3.2. Расчет должностных окладов работников рабочих профессий

При расчете должностных окладов работников рабочих профессий базовый оклад умножается на коэффициент по занимаемой должности.

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</i>		

1 квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2 квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</i>		
1 квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
2 квалификационный уровень	1,23 - 6 квалификационный разряд; 1,35 - 7 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

3.3. Расчет должностных окладов специалистов и служащих

При расчете должностных окладов специалистов и служащих базовый оклад умножается на следующие коэффициенты:

- коэффициент в зависимости от занимаемой должности;
- коэффициент уровня образования;
- коэффициент специфики учреждения;
- коэффициент квалификации.

Наименование коэффициента	Профессиональные квалификационные группы			
	Должности руководящего состава учреждений культуры, общепромышленные должности служащих четвертого уровня	Должности работников культуры ведущего звена, общепромышленные должности служащих третьего уровня	Должности работников культуры среднего звена, общепромышленные должности служащих второго уровня	Должности технических исполнителей, общепромышленные должности служащих первого уровня
Повышающие коэффициенты				
Коэффициент уровня образования: - среднее (полное) общее образование			1,0	1,0

- начальное профессиональное образование			1,1	1,1
- среднее специальное образование	1,3	1,25	1,2	1,1
- высшее профессиональное образование	1,4	1,3	1,2	1,1
Коэффициент специфики учреждения: - для руководящего персонала и творческих коллективов, имеющих звание «академический», государственных областных учреждений культуры	1,1	1,1	1,1	
Коэффициент квалификации: - вторая категория		1,1		
- первая категория		1,2		
-ведущая категория		1,3		
- высшая категория (главные специалисты)		1,5		

4. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом

4.1. Выплаты преподавателям за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе при наполняемости группы:

- более 13 человек - 20 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы);
- до 13 человек - 10 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Выплаты преподавателям за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки. Выплаты преподавателям за проверку письменных работ по другим предметам могут устанавливаться за счет стимулирующей части ФОТ.

Перерасчет размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде

5. Дополнительные выплаты педагогическим работникам.

5.1. Педагогическим работникам ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за осуществление классного руководства (из средств федерального бюджета) 5 000,0 рублей в месяц.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам за осуществление классного руководства может быть отменено за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью 8

(всего 100 листов) лист(ов)
директор "Водоканал"
В.М. Бородин

Э.В. Зинина

