

Утверждаю:



Директор ГАПОУ НСО «НГХУ»

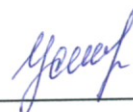
  
Н.С. Ягодина

МП

«01» декабря 2018 г.

Принято с учетом мнения  
представителя трудового коллектива

ГАПОУ НСО «НГХУ»

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

«01» декабря 2018 г.

## Положение

**о системе оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирское государственное художественное училище (колледж)»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирское государственное художественное училище (колледж)» (далее - Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» (далее – Постановление 272-п), иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области.

1.2. Система оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирское государственное художественное училище (колледж)» (далее – Учреждение, работодатель), устанавливается настоящим Положением в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, Отраслевым тарифным соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2018-2020 годы (далее - Отраслевое тарифное соглашение).

1.3. Установление и изменение систем оплаты труда работников Учреждения осуществляются с учетом:

1) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от



01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», распоряжения Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р «Об утверждении плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», распоряжения Правительства Новосибирской области от 19.03.2013 № 140-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Новосибирской области»; распоряжения Правительства Новосибирской области от 23.04.2013 № 192-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в системе образования Новосибирской области, направленные на повышение эффективности и качества»;

- 2) создания условий для оплаты труда работников Учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- 3) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);
- 4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 5) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- б) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения Учреждением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих с указанием их численности.

Численность заместителей директора Учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности Учреждения в соответствии с Постановлением 272-п.

1.5. Наименования должностей и профессий работников Учреждения и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

Директор Учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное



профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

1.6. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей и профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу, установлен в Приложении 1 к Отраслевому тарифному соглашению.

1.7. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения и определяется директором Учреждения.

1.8. Оплата труда работников Учреждения, в том числе директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера, включает:

оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

1.9. Условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором между Учреждением и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе 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.

1.10. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## **II. Порядок установления должностных окладов (окладов)**

2.1. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются по должностям и профессиям в соответствии с Приложением № 2 к Отраслевому тарифному соглашению.

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также повышенных окладов для высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.2. В размеры должностных окладов по должностям педагогических работников Учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации по обеспечению книгоиздательской продукции.

2.3. Высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, устанавливаются повышенные оклады. Перечень профессий, по которым высококвалифицированные рабочие могут быть заняты на важных и ответственных работах, устанавливается Отраслевым тарифным соглашением с указанием условий, при которых работа по этой профессии становится важной и ответственной. Высококвалифицированным является рабочий, выполняющий работы, отнесенные Единым тарифно-квалификационным справочником к 4 - 8 разрядам, если этот разряд является высшим для данной профессии.

труда.



2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника Учреждения зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при следующих условиях и сроках:

- 1) при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет достижения соответствующего стажа – на 01 января календарного года, если документы находятся в Учреждении;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 3) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- 5) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук - со дня принятия решения о выдаче диплома согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 6) при присвоении ученого звания доцента или профессора – со дня присвоения ученого звания согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Отдельным высококвалифицированным специалистам Учреждения, применяющим в работе достижения науки, передовые методы труда; рабочим, занятым на важных и ответственных работах, в трудовых договорах работодателем могут устанавливаться индивидуальные условия оплаты труда в соответствии с Порядком и условиями установления индивидуальных условий оплаты труда работникам организаций, финансируемых из областного бюджета,

утвержденным постановлением главы администрации Новосибирской области от 13.10.2003 № 666 «О введении индивидуальных условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из областного бюджета».

2.6. Оклады (должностные оклады) в трудовых договорах устанавливаются в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

2.7. Размер оплаты труда педагогических работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

1) показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории), в соответствии с которыми регулируется размер должностного оклада работника;

2) объемов учебной (преподавательской) работы, исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы и верхним пределом учебной нагрузки в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году, согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев, устанавливается ежегодно на начало учебного года приказом Учреждения и оговаривается для работника в трудовом договоре, заключаемом между работодателем и работником. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3) преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4) в случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в



командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

5) в случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

6) средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

7) преподавателям Учреждения, 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 подпунктом 4 п. 1.10 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

2.8. Периоды каникул, установленных для обучающихся в Учреждении, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения

дополнительных работ, предусмотренных уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется утвержденными работодателем графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

2.9. Экономия фонда оплаты труда остается в распоряжении Учреждения и используется на увеличение заработной платы другим работникам, установление индивидуальных условий оплаты труда отдельным высококвалифицированным работникам.

2.10. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в рублях по банковским пластиковым картам или через кассу учреждения.

2.11. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате (приложение форма).

2.12. Оплата отпуска производится в порядке и сроки, установленные действующим законодательством.

2.13. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

### **III. Виды выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения, в том числе директору, заместителям директора и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.



Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, трудовым договором.

2) Доплата за работу в ночное время.

За работу в ночное время трудовым договором устанавливаются доплаты в размере 35% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3) Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

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.

4) Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5) Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

б) Доплата молодым специалистам.

Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение шести месяцев после окончания учебного заведения трудовой договор по полученной специальности сроком не менее чем на 3 года с Учреждением, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки), в пределах фонда оплаты труда.

Ежемесячная надбавка назначается на основании документа об образовании, трудового договора, приказа о приеме на работу (назначении на должность), соответствующую полученной специальности, оформляется приказом работодателя и выплачивается в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда работа по совместительству соответствует полученной специальности.

При расторжении трудового договора, либо переводе работника по его желанию на другую постоянную работу, не соответствующую полученной специальности, выплата ежемесячной надбавки прекращается.

Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе как по уважительным, так и не по уважительным причинам, не продлевают установленный срок получения ежемесячной надбавки молодым специалистом.



Выплата ежемесячной надбавки производится одновременно с выплатой заработной платы, в пределах фонда оплаты труда.

7) Доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

Перечень доплат за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников

<b>№ п/п</b>	<b>Название доплат</b>	<b>Размер доплат % от должностного оклада</b>	<b>Категории работников - получателей доплат</b>
1	Доплата за работу в колледже	15%	Педагогические и руководящие работники Учреждения
2	Доплата за дополнительную работу по обеспечению учебно-воспитательного процесса	До 15%	Педагогические и руководящие работники Учреждения
2.1	Кураторство		
2.2	Руководство кабинетами, учебными мастерскими и др.		
2.3	За руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями		
3	За проведение работы по дополнительным образовательным программам	До 10%	Педагогические и руководящие работники Учреждения

4	За методическую работу и другие - до	До 30%	Педагогические и руководящие работники Учреждения
5	Доплата за работу, требующую специализированные навыки для работы с людьми с ограниченными возможностями	До 10%	Руководители, специалисты и другие работники Учреждения, непосредственно работающие с людьми с ограниченными возможностями

Размеры доплат устанавливаются индивидуально за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, определяются директором Училища в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно, в соответствии с настоящим Положением.

3.2. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах).

3.3. Выплаты компенсационного характера для работников, проработавших неполный месяц, квартал, а также для работников, которым установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя), устанавливаются в процентах от размера оклада (должностного



оклада) рассчитанных пропорционально отработанному времени.

Для преподавателей, которым установлена учебная (преподавательская) работа менее 720 часов в год согласно условий заключенного с ними трудового договора размеры выплат компенсационного характера устанавливаются от оклада, рассчитанного за часы фактической нагрузки в учебном году.

3.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

#### **IV. Виды выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам Учреждения, в том числе директору Учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются Приложением 1 к настоящему Положению по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Учреждения по результатам выполнения этих показателей работником.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности работникам Учреждения устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные, должностные обязанности для повышения заинтересованности работников в результате своей деятельности и не являются обязательной формой оплаты труда. В соответствии со ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, являющиеся стимулирующими

выплатами, не включены в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников, не являются обязательными.

В связи с тем, что надбавки за качественные показатели эффективности деятельности не являются обязательной формой оплаты труда для каждого работника Учреждения, включение средств на их выплату в годовой фонд оплаты труда (субсидию) по всем штатным должностям не является основанием для установления этих выплат конкретно каждому работнику Учреждения. Оценку эффективности деятельности работников Учреждения и подготовку предложений директору Учреждения об установлении размеров надбавок работникам Учреждения за качественные показатели деятельности осуществляет созданная в Учреждении комиссия по оценке деятельности работников не реже одного раза в квартал.

Конкретные размеры надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения.

## 2) Надбавка «за ученую степень».

Устанавливается работникам, имеющим ученую степень по профилю, соответствующему профилю деятельности работника или Учреждения в размере:

- «кандидат наук» – 10% должностного оклада;
- «доктор наук» – 20% должностного оклада.

## 3) Надбавка «за почетное звание».

Устанавливается работникам, имеющим звания, соответствующие профилю деятельности работника или Учреждения, в размере:

- «Почетный работник культуры Новосибирской области» – 5% должностного оклада;
- «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 10% должностного оклада;



- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» – 15% должностного оклада;

- «Народный художник Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации» – 20% должностного оклада.

При наличии у работника двух или более почетных званий по профилю Учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

4) Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам Учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, является трудовая книжка.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада (оклада);

от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада);

от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада (оклада);

от 20 лет и более – 12 % должностного оклада (оклада).

5) Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год).

Премии по итогам календарного периода работнику Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Премии по итогам календарного периода не являются обязательной формой оплаты труда. Размер премии работнику определяет директор Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда. Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания директором Учреждения приказа об

установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

б) Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет директор Учреждения.

4.2. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

4.3. При определении размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.

4.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

4.5. Выплаты стимулирующего характера для работников, проработавших неполный месяц, квартал, а также для работников, которым установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя), устанавливаются в процентах от размера оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально отработанному времени.

Для преподавателей, которым установлена учебная (преподавательская) работа менее 720 часов в год согласно условий заключенного с ними трудового договора размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются от оклада, рассчитанного за часы фактической нагрузки в учебном году.

## **V. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера**

5.1. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются трудовым



договором между министерством культуры Новосибирской области и директором Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Отраслевым тарифным соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Условия оплаты труда заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между Учреждением и заместителями директора Учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

Трудовой договор с заместителем директора, главным бухгалтером заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

5.3. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением в размере на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.5. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом министерства культуры Новосибирской области по критериям, утвержденным приказом министерства культуры Новосибирской области. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих Учреждение и определяющих сложность труда директора (масштаб управления, особенности деятельности и значимость Учреждения).

5.6. Выполнение директором Учреждения, его заместителями дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении директора Учреждения принимаются министром культуры Новосибирской области, заместителей директора - директором Учреждения.

5.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются директору Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения установлены в Приложении № 3 (таблица 1) к Отраслевому тарифному соглашению.

5.8. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директору Учреждения определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в министерстве культуры Новосибирской области не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом министерства культуры Новосибирской области.

5.9. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) директору Учреждения устанавливаются приказом министерства культуры Новосибирской области по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения. Размер премии директору Учреждения определяет министр культуры Новосибирской области с учетом личного вклада директора Учреждения в общие результаты деятельности Учреждения и осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премия по итогам календарного периода выплачивается директору Учреждения, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на момент издания приказа об установлении премии.



5.10. Премии за выполнение важных и особо важных заданий директору Учреждения устанавливаются приказом министерства культуры Новосибирской области в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии директору Учреждения определяет министр культуры Новосибирской области.

5.11. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий директору Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

5.12. Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за ученое звание, за продолжительность непрерывной работы директору Учреждения устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в Отраслевом тарифном соглашении и пункте 4.1 настоящего Положения.

5.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

5.14. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат директору Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 3.1- 3.4 Отраслевого тарифного соглашения.

5.15. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются директору Учреждения в случаях:

- 1) нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам Учреждения;
- 2) необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
- 3) наличия фактов установления месячной заработной платы работникам,

отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4) наличия задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

5) недостижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников Учреждения.

## **VI. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений**

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5.5 Отраслевого тарифного соглашения.

6.2. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления



среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера).

6.3. Определение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения в целях определения уровня соотношения 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», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

## **VII. Заключительные положения**

7.1. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

## Приложение 1

к Положению о системе оплаты труда работников  
государственного автономного профессионального образовательного  
учреждения Новосибирской области  
«Новосибирское государственное художественное училище (колледж)»

Качественные показатели деятельности работников Учреждения  
(в целях установления надбавки за качественные показатели деятельности  
работников Учреждения)

Наименования должностей (профессий)	Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения, учитываемые при установлении работникам Учреждения надбавки за качественные показатели эффективности деятельности	Размер стимулирующих выплат (% от должностного)	Период оценки
<b>Административно-управленческий персонал:</b>  заместители директора по УР  заместитель директора по МР  заместитель директора по ВР	1. Выполнение показателей деятельности Учреждения по оказанию образовательных услуг, выполнению работ, контингенту студентов, установленных Учреждению государственным заданием и (или) приказами Минкультуры НСО. 2. Выполнение комплекса работ по обеспечению учебно-	Не менее 1%	1 раз в квартал



	<p>воспитательного процесса Учреждения.</p> <p>3. Отсутствие нарушения исполнения устава, локальных нормативных, локальных актов Учреждения, приказов и поручений директора Учреждения.</p> <p>4. Достоверность и своевременность подготовки и направления статистических данных по Учреждению, выполнения запросов Минкультуры НСО.</p>		
<p><b>Работники бухгалтерии и экономической службы:</b></p> <p>главный бухгалтер заместитель главного бухгалтера</p> <p>ведущий бухгалтер бухгалтер</p> <p>кассир</p> <p>экономист</p>	<p>1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.</p> <p>2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.</p> <p>3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.</p> <p>4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.</p>	Не менее 1%	1 раз в квартал
<b>Педагогические работники:</b>	1. Достижение качественных	Не менее 1%	1 раз в квартал

<p>преподаватель методист</p>	<p>показателей промежуточной и итоговой аттестации студентов. 2. Обеспечение качества подготовки студентов в соответствии с ФГОС. 3. Количество призеров конкурсов и других творческих состязаний профессиональной направленности, частота участия в творческих состязаниях. 4. Количество выступлений на ПЦК, педсовете, метод объединениях, внедрение педагогического опыта на уровне Учреждения. 5. Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-методических конференций и семинаров, мастер-классах. 6. Активность и качество участия в творческих мероприятиях учреждения, города, области. 7. Работа по методическому обеспечению учебного процесса и сохранности контингента обучающихся.</p>		
<p><b>Специалисты</b> педагог-организатор лаборант</p>	<p>2. Выполнение комплекса работ по обеспечению учебно-воспитательного процесса учреждения.</p>	<p>Не менее 1%</p>	<p>1 раз в квартал</p>



<p>секретарь учебной части</p>	<p>3. Отсутствие нарушения исполнения устава, локальных актов учреждения, приказов и поручений руководителя учреждения. 3. Исполнение плановых показателей по сохранности контингента обучающихся и развитию личности обучающихся.</p>		
<p><b>Руководители структурных подразделений:</b></p> <p>заведующий методическим кабинетом</p> <p>заведующий натурным и методическим фондом</p> <p>заведующий учебно-методическим центром</p>	<p>1. Выполнение показателей деятельности учреждения по оказанию образовательных услуг, выполнению работ, контингенту студентов, установленных учреждению государственным заданием и (или) приказами Минкультуры НСО. 2. Выполнение комплекса работ по обеспечению учебно-воспитательного процесса учреждения. 3. Отсутствие нарушения исполнения устава, локальных актов учреждения, приказов и поручений руководителя учреждения. 4. Обеспечение высокого уровня подготовки и проведения мероприятий</p>	<p>Не менее 1%</p>	<p>1 раз в квартал</p>

	учреждения (в зависимости от направления работы структурного подразделения), в том числе, по поручению Минкультуры НСО (организация; информированность; обеспечение требований безопасности).		
<p><b>Руководители структурных подразделений, не участвующих в обеспечении учебно-воспитательного процесса учреждения:</b></p> <p>Начальник административно кадрового отдела</p>	<p>1. Оптимизация работ по подбору, отбору и расстановке кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств.</p> <p>2. Помощь новым сотрудникам в период прохождения ими испытательного срока; улучшение использования кадров, осуществление их служебно-квалификационного продвижения.</p> <p>3. Качество ведения кадрового делопроизводства.</p>	Не менее 1%	1 раз в квартал
<p><b>Специалисты структурных подразделений, не участвующих в обеспечении учебно-воспитательного процесса учреждения (в том числе:</b></p> <p>Главный специалист по защите информации</p> <p>Документовед</p>	<p>1. Обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования.</p> <p>2. Проведение профилактических мероприятий в запланированные сроки.</p> <p>3. Высокая исполнительская дисциплина.</p> <p>4. Отсутствие претензий со стороны руководителя и проверяющих органов к</p>	Не менее 1%	1 раз в квартал



<p>ведущий программист</p> <p>дизайнер</p> <p>ведущий</p> <p>юрисконсульт</p> <p>специалист по ОТ и ТБ</p>	<p>исполнению должностных обязанностей.</p>		
<p><b>Технические исполнители (техники всех специальностей):</b></p> <p>начальник ТХО</p> <p>инженер</p> <p>заведующий складом</p> <p>заведующий хозяйством</p>	<p>1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры, тепло узла, вентиляции</p> <p>2. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.</p> <p>3. Отсутствие фактов простоя по причине неисправного состояния вверенного оборудования.</p> <p>4. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования, антитеррористической защищённости</p>	<p>Не менее 1%</p>	<p>1 раз в квартал</p>
<p><b>Рабочие:</b></p> <p>Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования слесарь сантехник</p> <p>столяр</p> <p>гардеробщик</p>	<p>1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования.</p> <p>2. Обеспечение сохранности вверенного имущества и</p>	<p>Не менее 1%</p>	<p>1 раз в квартал</p>

<p>рабочий по комплексному обслуживанию здания</p> <p>уборщик территории</p> <p>уборщик служебных помещений (туалетов)</p> <p>уборщик служебных помещений</p> <p>водитель автомобиля руководителя</p> <p>водитель автомобиля</p>	<p>содержание в исправном состоянии.</p> <p>3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарному состоянию.</p>		
--	---	--	--



