

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ  
ОБЛАСТИ

«САМАРСКОЕ ХУДОЖЕСТВЕННОЕ УЧИЛИЩЕ ИМЕНИ К.С. ПЕТРОВА-ВОДКИНА»

«РАСМОТРЕНО»

на заседании Совета

ГБПОУ «Самарское художественное  
училище им. К.С. Петрова-Водкина»

Протокол № 7

«31» мая 2017 г.

«СОГЛАСОВАНО»

от работников

ГБПОУ «Самарское художественное  
училище им. К.С. Петрова-Водкина»

 Г.В.Надирадзе

2017 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

ГБПОУ «Самарское художественное  
училище им. К.С. Петрова-Водкина»

 Мисюк Г.М.

Приказ № 18 от «31» мая 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников

ГБПОУ «Самарское художественное училище им. К.С. Петрова-Водкина»

г. Самара, 2017 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Самарское художественное училище имени К.С. Петрова-Водкина» (далее – училище) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых училищу на оплату труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,

- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»,

- Постановлением Правительства Самарской области «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» от 29.10.2008г. № 431,

- Приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» от 19.02.2009 № 30-од,

- Постановлением Правительства Самарской области «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» от 23.06.2010г. № 299,

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 № 163-р «Об утверждении процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»,

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»,

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 26.12.2012 № 452-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»,

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2012 № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»,

- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 №141-од, постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 №917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившем силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 №690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета» и другими нормативными документами.

1.3. Заработная плата работников училища представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются в пределах финансовых средств, направляемых училищу на оплату труда, и производятся на основании приказа директора училища, издаваемого по каждому отдельному факту.

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников училища осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося по формуле:

$ФОТ = N * D * H$ , где ФОТ – фонд оплаты труда работников училища;

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося училища, утвержденный Правительством Самарской области,

D – соотношение фонда оплаты труда работников училища и норматива финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения в расчете на одного обучающегося (воспитанника), установленное методикой расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения в расчете на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области,

H – количество обучающихся училища.

2.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих

выплат, а также на оказание материальной помощи работникам училища в соответствии с локальными нормативными актами училища по согласованию с представителем работников училища.

### **3. Структура фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов) и тарификации.

3.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательных учреждений включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу. К выплатам стимулирующего характера относится, в том числе, ежемесячная надбавка за выслугу лет.

3.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области.

### **4. Должностные оклады работников**

4.1. Должностные оклады работников училища, в том числе и директора училища, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и указываются в трудовых договорах работников. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников училища устанавливаются Правительством Самарской области.

4.2. Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории: со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания: со дня присвоения;

- при увеличении выслуги лет: со дня увеличения выслуги;

- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук: со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

4.3. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам училища, которым не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторож, вахтер и др.) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год.

4.5. Учебная нагрузка педагогических работников на учебный год определяется с учетом количества часов по учебным планам и контингента обучающихся. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев. Педагогическим работникам, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.6. В зависимости от графика учебного процесса, учебная нагрузка педагогического работника может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.7. Объем учебной нагрузки большей или меньшей от педагогической ставки устанавливается с письменного согласия педагогического работника.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.8. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству не превышает половины от верхнего предела учебной нагрузки (720 часов).

4.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, учебных групп.

Об изменении объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогического работника 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.

4.10. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена педагогическим работником 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. В случае фактического выполнения педагогическим работником 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. Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым пункта 4.10.

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

4.12. Директор училища в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников училища, может привлекать для проведения учебных занятий сторонних специалистов.

4.13. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство.

С совместителями оформляется трудовой договор.

Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени.

4.14. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание, объем и размер оплаты.

Оплата работы при совмещении устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## 5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ

### (компенсационные выплаты)

5.1. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

5.3. Работникам училища производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

5.4. Размеры компенсационных выплат. Доплаты к должностным окладам (окладам) устанавливаются договором между работодателем и работником (в т.ч. педагогическим работником) училища.

Основания для назначения выплат из специальной части ФОТ	Размер выплат, % от должностного оклада (оклада)	Период выплат
1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: - уборщик туалетов, - главный бухгалтер, бухгалтер, инженер-электроник, секретарь-машинистка - за работу с ПК (ЭВМ) (Приложение № 2 к Приказу Госкомобразования СССР от 20.08.1990г. № 579)	15	постоянно
	12	постоянно

2. Доплата за работу в ночное время: - сторож - за каждый час работы в ночное время с 22 ч. до 6 ч. (ст. 154 ТК РФ)	35	постоянно
3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)	100	за каждый час работы
4. Доплата за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)	50 100	первые 2 часа работы последующие часы
5. Доплата за совмещение профессий (должностей)	100	за фактическое время работы до приема штатного сотрудника
6. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы	до 100	не более года
7. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в том числе замещение занятий у педагогического работника)	100	за все время замещения
8. Доплата за выполнение работ различной квалификации	до 100	не более года
9. <u>Доплата педагогическим работникам:</u>  - за работу с родителями (кураторство группы/классное руководство)  - за проверку тетрадей и письменных работ, в том числе: по черчению и перспективе, по математике, по иностранному языку, по русскому языку и литературе  - за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими, методическим фондом)  - консультации и дополнительные занятия с обучающимися (в том числе - за подготовку обучающихся к участию в городских, областных, межрегиональных, всероссийских конкурсах, выставках, семинарах, конференциях)	15  10 10 10 15  15    до 100	за фактическое время работы, но не более учебного года  за фактическое время работы, но не более учебного года  за фактическое время работы, но не более учебного года  единовременно
<i>Другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, в том числе:</i>  - за заведование учебной частью, в том числе:  за составление и корректировку расписания учебных занятий, контроль выполнения расписания учебных занятий; за составление расписания проведения семестровых экзаменов, защиты ВКР; за контроль проведения учебных занятий, лабораторных и практических работ, экзаменов, консультаций, курсового и дипломного проектирования; за осуществление контроля качества ведения журналов и другой учебной документации; за составление графиков проведения	   25 10 15 15 10	за фактическое время работы, но не более учебного года  ежемесячно 2 раза в год ежемесячно ежемесячно ежемесячно

консультаций, контрольных работ; за сбор аналитического материала по учебной работе преподавателей и контролю успеваемости и посещаемости обучающихся и предоставление информации заместителю директора по учебной работе	10	ежемесячно
за контроль успеваемости и посещаемости обучающихся	25	ежемесячно
- за составление табеля учета рабочего времени педагогических работников (учет выполнения часов педагогической нагрузки, выданных преподавателями и преподавателями-совместителями)	15	ежемесячно
- за учет и контроль работы демонстраторов пластических поз	25	ежемесячно
- за обеспечение безопасности персональных данных	10	за фактическое время работы, но не более учебного года
- за руководство ПЦК	15	за фактическое время работы, но не более учебного года
- за оформление учебных кабинетов, мастерских, рекреаций ОО	до 20	не более 2 раз в год
- за работу ответственного секретаря приемной комиссии	100	за фактическое время работы приемной комиссии
- за работу с сайтом ОО	до 100	ежемесячно
- за сбор, размещение и обновление информации об ОО в открытых источниках, в сети Интернет	до 100	ежемесячно
- за организацию и поддержку работы информационной системы АСУ РСО	100	ежемесячно
- за участие в жюри, художественных советах, отборочных комиссиях городских, областных, межрегиональных, всероссийских конкурсов, выставок, смотров	до 50	единовременно
- за экспертизу и рецензирование методических работ преподавателей среднего профессионального и дополнительного профессионального художественного образования	10	единовременно за 1 рецензию
- использование IT-технологий в учебном процессе (составляет более 5% учебного времени)	10	ежемесячно, но не более года
- за составление методических пособий, разработок и авторских программ	до 100	единовременно
- за формирование методического фонда общепрофессиональных дисциплин, дисциплин специализации	до 50	не более 2 раз в год
- за подготовку и проведение открытых конкурсов в ОО	до 50	единовременно за 1 конкурс
- за подготовку и проведение выставок работ обучающихся, педагогических работников училища на городском, областном, межрегиональном, всероссийском уровне	до 100	единовременно за 1 выставку
- за подготовку и проведение персональной выставки	до 100	единовременно
- за ремонт и (или) изготовление гипсовых	до 100	единовременно





- за выполнение обязанностей ответственного за безопасность образовательного процесса	50	ежемесячно
<u>Главному бухгалтеру:</u> - за участие в составе комиссии при проведении инвентаризации имущества, активов и финансовых обязательств ОО (перед составлением годовой бухгалтерской отчетности, при смене МОЛ) - за осуществление методического руководства правовой работы в ОО	100	единовременно
- за составление проекта бюджета (планирование бюджета) следующего года	до 100	ежемесячно
- за своевременную разработку проектов договоров, локальных нормативных актов, проведение их правовой экспертизы	100	единовременно
- за обеспечение безопасности персональных данных и работу с СКЗИ	до 100	ежемесячно
- за размещение информации об ОО в соответствии с установленными показателями на федеральном портале ( <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> )	15	ежемесячно
	25	ежемесячно
- за оформление договоров, дополнительных соглашений с организациями, обеспечивающими работу ОО	100	ежемесячно
<u>Кассиру:</u> - за разъездной характер работы	30	ежемесячно
<u>Методисту:</u> - за методическую помощь ДХШ и ДШИ города и области	до 50	единовременно
- за организацию и проведение Дней открытых дверей, выставочную деятельность	50	единовременно за мероприятие
- за рекламную деятельность	до 50	ежемесячно
- за маркетинговую деятельность	10	ежемесячно
<u>Инженеру-электронику:</u> - за организацию обеспечения безопасности персональных данных	50	ежемесячно
- за составление смет и заявок на приобретение (обновление, ремонт) оргтехники	до 50	единовременно
- системное сопровождение официального Интернет-сайта ОО	25	ежемесячно
<u>Специалисту по кадрам:</u> - за учет работы демонстраторов пластических поз	50	ежемесячно
- за обеспечение безопасности персональных данных	15	ежемесячно
<u>Заведующему библиотекой:</u> - за формирование библиотечного фонда	50	единовременно
- за ежегодную инвентаризацию библиотечного фонда и переоценку единиц хранения	100	единовременно 1 раз в год
- за интенсивность труда на время работы с дипломниками	25	май, июнь
<u>Секретарю учебной части:</u> - за обеспечение безопасности персональных данных	10	ежемесячно
- за информационное обеспечение работы с абитуриентами	5	ежемесячно
- за интенсивность труда при подготовке	25	единовременно

дипломной документации - за ведение воинского учета	25	ежемесячно
<u>Бухгалтер, кассир:</u> - за обеспечение безопасности персональных данных и работу с СКЗИ	15	ежемесячно
- за разъездной характер работы	20	ежемесячно
- за персонифицированную работу с ПФР	50	ежемесячно
<u>Заведующему складом:</u> - за участие в составе комиссии при проведении инвентаризации имущества, активов и финансовых обязательств ОО (перед составлением годовой бухгалтерской отчетности, при смене МОЛ)	до 100	единовременно
<u>Лаборанту:</u> - за оформление рекреаций и мастерских ОО	15	единовременно
- за монтаж и демонтаж выставок ОО городского, областного, межрегионального уровня	30	единовременно за выставку
10. Надбавка за ученую степень доктора наук	20	за каждый час педагогической работы по профилю ОО или преподаваемых дисциплин
ученую степень кандидата наук	15	
- почетное звание СССР, Российской Федерации «Заслуженный»	10	за каждый час педагогической работы по профилю ОО или преподаваемых дисциплин
«Народный»	20	
или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы	10	
- орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования	20	за каждый час педагогической работы
- иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством (при наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них)		

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени месяц, полугодие, год или на время выполнения конкретного объема работ.

По окончании периода компенсационная выплата отменяется или устанавливается вновь, размер выплаты может меняться в соответствии с проделанной работой.

## 6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

6.1. Работникам училища в целях увеличения результативности и качества (эффективности) труда, расширения сферы деятельности училища и пр. могут производиться стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору училища, устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников училища, за исключением руководителя, устанавливаются коллективным договором, соглашениями и данным локальным актом на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность (размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда);
- предсказуемость (работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда);
- адекватность (вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации);
- своевременность (вознаграждение должно следовать за достижением результатов);
- прозрачность (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику).

6.2. Стимулирующая часть ФОТ состоит из:

6.2.1. Выплаты стимулирующего характера директору училища.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

6.2.2. Надбавка за выслугу лет.

Устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится ежемесячно со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки;

6.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы.

6.2.3.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться работникам училища, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных.

6.2.3.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не реже одного раза в полугодие.

6.2.4. Надбавка за высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы.

6.2.4.1. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливается на основе рекомендаций министерства образования и науки Самарской области (Приложение 1).

6.2.4.2. Надбавка за результативность и качество работы назначается на основании заполненных листов самоанализа.

Листы самоанализа по установленной форме (Приложения 2, 3) работники училища подают руководителям структурных подразделений (заместителям директора, главному бухгалтеру) по итогам истекшего полугодия до 15 июня и до 15 декабря текущего года.

Руководители структурных подразделений (заместители директора, главный бухгалтер) проверяют достоверность изложенных в листах сведений и заверяют листы личной подписью.

До 20 июня и до 20 декабря листы самоанализа, проверенные руководителями структурных подразделений (заместителями директора, главным бухгалтером) передаются на рассмотрение Совета училища.

До 25 июня и до 25 декабря текущего года Совет училища выносит решение. По итогам заседания Совета издается приказ директора об установлении стимулирующих выплат.

6.2.4.3. Критерий эффективности принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде (отчетным периодом принимается одно полугодие). Критерий эффективности принимается к рассмотрению, если деятельность, указанная в данном критерии, была организована работником либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии, а также если результат был получен по направлению деятельности возглавляемой работником. В случае отсутствия листа самоанализа выплаты стимулирующего характера не назначаются.

6.2.4.4. При выполнении самоанализа работникам училища следует учитывать:  
- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период (истекшее полугодие);  
- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период (предыдущее полугодие);

6.2.4.5. В случае предоставления заведомо ложной информации работникам училища, представившим недостоверную информацию, и руководителям структурных подразделений (заместителям директора, главному бухгалтеру), завизировавшим данные листы самоанализа, надбавка за высокие показатели в работе в течение двух отчетных периодов, после того как данный факт стал известен Совету училища, не устанавливаются.

6.2.4.6. В случае разногласия работника училища и руководителя структурного подразделения (заместителя директора, главного бухгалтера), проверившего лист самоанализа, работник училища вправе подать письменную апелляцию с приложением подтверждающих документов по каждому критерию в Совет училища для рассмотрения и принятия окончательного решения.

6.2.4.7. Стоимость одного балла надбавки за высокие показатели в работе определяется после проверки листов самоанализа всех работников данной категории и деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, определенной для данной категории работников, на суммарное количество баллов, полученное работниками данной категории.

6.2.4.8. Размер надбавки за высокие показатели в работе каждого работника рассчитывается умножением количества полученных работником баллов на стоимость одного балла для данной категории работников в денежном выражении.

6.2.4.9. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливается на полугодие или на выполнение конкретного объема работ, но не более одного года.

6.2.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты.

6.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

6.4. Выплаты стимулирующего характера определяются в зависимости от качества и объема выполняемых работ и наличия средств.

6.5. Выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться или отменяться по окончании установленного периода, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или окончании конкретного объема работ.

6.6. Стимулирующая часть ФОТ распределяется следующим образом:

- выплаты стимулирующего характера директору – до 10% стимулирующей части ФОТ,
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам – до 60% от (стимулирующей части ФОТ – 10%),
- стимулирующие выплаты административному, учебно-вспомогательному, техническому персоналу – до 40% от (стимулирующей части ФОТ – 10%).

## **7. Условия и порядок назначения премий**

7.1. При наличии экономии ФОТ работникам училища могут выплачиваться премии.

Назначение премии производится либо на основании листов самоанализа работников, либо в соответствии со следующими критериями:

- а) своевременность и качество выполнения текущей документации;
- б) активность участия в методической (или внеурочной) работе;
- в) активность в оснащении закрепленного кабинета (лаборатории, мастерской) или работа по унификации документов или укрепление материально-технической базы;
- г) уровень воспитательной работы в группе и сохранность контингента или отсутствие штрафных санкций по итогам проверок;
- д) выполнение мероприятий, имеющих значение для ОО и не связанных с выполнением должностных обязанностей (или особая ответственность при выполнении обязанностей).

Максимальное количество баллов по каждому из критериев принимается равным «3».

Для учета уровня сложности труда вводятся следующие повышающие коэффициенты:

- технический персонал - 1,0 (сторож (вахтер), слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания);
- учебно-вспомогательный персонал - 1,5 (педагог-психолог, методист, заведующий библиотекой, библиотекарь, бухгалтер, кассир, секретарь учебной части, инспектор по кадрам, инженер - электроник, заведующий складом, юрисконсульт, специалист по связям с общественностью, лаборант);
- педагогические работники - 2,5 (руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, преподаватель, мастер производственного обучения);
- административный персонал – 3,5 (заместитель директора, главный бухгалтер).

7.2. Решение о возможности премирования и периодах премирования принимает Совет училища.

Премии начисляются за фактически отработанное время (за учебный год, полугодие и т.д.) и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

Решение Совета утверждается приказом директора.

7.3. Работникам, проработавшим неполный год, начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде.

Уволившимся работникам начисление премии не производится.

## **8. Оказание материальной помощи**

8.1. Материальная помощь работникам училища оказывается за счет экономии средств ФОТ и внебюджетных средств.

Материальная помощь ограничивается одним размером должностного оклада (оклада) работника не более двух раз в год.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения,

пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);  
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);  
- в связи с особыми обстоятельствами за счет внебюджетных средств.

8.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам училища материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

8.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается работодателем по согласованию с представительным органом работников училища.

## Критерии оценки результативности и качества работы

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Оценка	Результат
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся	1	снижение (отсутствие)
		-1	увеличение
	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации (защита дипломной работы)	5	отсутствие
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, преподавателей по поводу конфликтных ситуаций	1	отсутствие
		- 1	наличие
	Наличие дипломных и курсовых проектов, выполненных под руководством педагогического работника, результаты которых нашли применение в производстве и/или сфере услуг	1,5	за каждую работу
	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50% (для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин)	5	наличие
	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах, вебинарах и т.п. (в зависимости от уровня) (за конкурс)	5	всероссийский, межрегиональный
		3	региональный
		1	городской
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	10	всероссийский, межрегиональный
		5	региональный
		3	городской
Выполнения плана приема (заместитель директора по УВР, методист, ответственный секретарь приемной комиссии)	2	100%	
Результат государственной аккредитации и лицензирования ОО	10	без замечаний пройдено не пройдено	
	-5		
Интенсивность труда руководителя практики	3-10	высокая	
Высокое качество работы (заведующий кабинетом, методическим фондом)	1,5	отсутствие замечаний	
	3	инициативы	
Позитивные результаты	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных	5	всероссийский, межрегиональный



внедрения в образовательный процесс инновационных технологий	исследований, соответствующих сфере деятельности ОО (за отчетный период)	3	региональный
	Результат участия в областном конкурсе «Учитель года»	10 5	лауреат финалист
	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	10	наличие
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, специальным дисциплинам	Наличие персональных достижений обучающихся, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида	1,5	за 1 призера
	Результаты участия обучающихся в очных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	5	всероссийский, межрегиональный региональный городской (за 1 призера)
		3	
		1	
	Результаты участия обучающихся в заочных конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	2,5	всероссийский, межрегиональный региональный городской (за 1 призера)
		1,5	
		0,5	
	Результаты участия обучающихся в очных соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	2,5	всероссийский, межрегиональный региональный городской (за 1 призера)
		1,5	
		0,5	
Результаты участия обучающихся в заочных соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	1,75	всероссийский, межрегиональный региональный городской (за 1 призера)	
	0,75		
	0,25		
Наличие социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	5	за проект	
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности куратора группы (классного руководителя)	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	1 -1	снижение (отсутствие) наличие
	Разнообразие методов внеклассной работы (за каждое мероприятие – 1 балл, не более 10)	1-10	перечислить мероприятия
	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях, объединениях (и т.д.) ОО или на базе ОО	0,1	за 1 обучающегося
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5	по итогу отчетного периода
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10	по итогам проверки

ресурсов	Выполнение государственного задания в полном объеме. За I квартал – не менее 20% от годового показателя, I полугодие - не менее 45% от годового показателя, за 9 месяцев - не менее 70% от годового показателя, за год – не менее 100%	0	не выполнено
		10	выполнено
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Обеспечение нормальных санитарно-гигиенических условий в училище учебно-вспомогательному и техническому персоналу	до 10	отсутствие обоснованных жалоб
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся	0	массовая заболеваемость
		1	отсутствие/низкий уровень
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2	по итогам проверки

## Лист самоанализа деятельности

заместителя директора по УР, заместителя директора по ОВР, педагогического работника

ГБПОУ «Самарское художественное училище им. К.С. Петрова-Водкина»

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Оценка	Наименование мероприятия	Самооценка	Итог
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся	1			
	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации (защита дипломной работы)	5			
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций	1			
	Наличие дипломных и курсовых проектов, выполненных под руководством педагогического работника, результаты которых нашли применение в производстве и/или сфере услуг	1,5 (за каждую работу)			
	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50% (для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин)	5			
	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах, вебинарах и	1-5			

	т.п. (в зависимости от уровня) (за конкурс)				
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	3-10			
	Выполнения плана приема (заместитель директора по УВР, методист, ответственный секретарь приемной комиссии)	2			
	Результат государственной аккредитации и лицензирования ОО	до 10			
	Высокое качество работы (руководитель практики)	3-10			
	Высокое качество работы (заведующий кабинетом, методическим фондом)	1,5-3			
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности ОО (за отчетный период)	3-5			
	Результат участия в областном конкурсе «Учитель года»	5-10			
	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне	10			
Позитивные результаты	Наличие персональных достижений	1,5 (за одного)			

внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, специальным дисциплинам	обучающихся, выходящих за пределы учебных программ соответствующего типа и вида	призера)			
	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	1-5 (за 1 призера)			
	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства), фестивалях и других мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	0,5-2,5 (за одного призера)			
	Наличие социально значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического работника	5 (за проект)			
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности куратора группы (классного руководителя)	Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	1			
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1			
	Разнообразие методов внеклассной работы (за каждое мероприятие – 1 балл, не более 10)	1-10			
	Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях, объединениях (и т.д.)	0,1 (за 1 обучающегося)			

	ОО или на базе ОО				
Дополнительная информация					

Приложение \_\_\_\_\_ листах

---

ФИО педагогического работника

роспись

число

Председатель Совета \_\_\_\_\_

Представитель Совета \_\_\_\_\_

## Лист самоанализа деятельности

работника ГБПОУ «Самарское художественное училище им. К.С. Петрова-Водкина»

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Оценка	Наименование мероприятия	Самооценка	Итог
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5			
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10			
	Выполнение государственного задания в полном объеме. За I квартал – не менее 20% от годового показателя, I полугодие - не менее 45% от годового показателя, за 9 месяцев – не менее 70% от годового показателя, за год – не менее 100%	0-10			
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Обеспечение нормальных санитарно-гигиенических условий в училище учебно-вспомогательному и техническому персоналу	до 10			
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости обучающихся	0-1			
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в	2			

