

СОГЛАСОВАНО

Исполнительный обязанности
министра культуры и
архивного дела Амурской
области

О.А.Юркова
2016 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОБУ АО
«Амурский колледж искусств и
культуры»

Т.А.Романцова
2016 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации ГПОБУ АО
«Амурский колледж искусств и
культуры»

М.А.Гарнага
2016 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного профессионального
образовательного бюджетного учреждения Амурской области
«Амурский колледж искусств и культуры»

г. Благовещенск

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Амурской области от 31.12.2009 №294-ОЗ «Об основах установления систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее – постановление Правительства области от 28.04.2010 № 209), федеральными и областными нормативными правовыми актами, в целях усиления заинтересованности работников в конечных результатах труда, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности работников государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения Амурской области «Амурский колледж искусств и культуры», подведомственного министерству культуры и архивного дела Амурской области (далее – учреждение) и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов, ставок) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

наименования и условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209;

наименования и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты.

1.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при введении новых, изменении действующих систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения новых, изменения действующих систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.7. Условия оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным в установленном порядке, выпусками Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и разделами Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

2.4. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (далее - оклады, ставки).

2.5. К окладу (ставке) на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) – коэффициент специфики;

персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке).

2.6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (ставке) определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

2.7. Применение повышающих коэффициентов к окладу (ставке) носит стимулирующий характер, не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением

районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях), устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке).

2.8. Повышающие коэффициенты к окладам (ставка) (за исключением повышающего коэффициента к окладу (ставка) по учреждению (структурному подразделению учреждения)) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.9. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов:

1) повышающий коэффициент к окладу (ставка) по учреждению (коэффициент специфики) устанавливается преподавателям, концертмейстерам колледжа, выполняющим ФГОС СПО, и связан со спецификой деятельности учреждения:

в размере - 0,15.

Повышающий коэффициент к окладу преподавателей, концертмейстеров учреждения устанавливается с учетом фактической педагогической нагрузки;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу (ставка) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставка) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (ставка) – до 3,0.

2.10. Повышающие коэффициенты к окладу (ставка) не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

III. Компенсационные выплаты

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

3.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат устанавливаются в коллективном договоре или локальном нормативном акте учреждения, но не ниже минимальных размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Минимальный размер повышения оплаты труда иным 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.

Оплата труда работникам учреждения в повышенном размере устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата труда в повышенном размере работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31.12. 2013 аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должна сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

3.4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер доплаты – 20 процентов оклада (ставки) за час работы работника.

3.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

Вместо повышенной оплаты за работу в выходной или праздничный день работник может взять другой день отдыха (отгул), написав соответствующее заявление. При этом работа в выходной или праздник оплачивается в одинарном размере, а заменяющий день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам, или в абсолютном размере:

- водителям автомобилей за ненормированный рабочий день – до 25 процентов;

- педагогическим работникам за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, кабинетом, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, творческими объединениями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

Педагогическим работникам, выполняющим дополнительные трудозатраты, связанные с выполнением обязанностей классных руководителей (кураторов), председателей предметно-цикловых комиссий устанавливается размер оплаты за дополнительные трудозатраты согласно положению об установлении компенсационной доплаты за руководство предметно-цикловой комиссией, об установлении компенсационной доплаты за работу куратора, утвержденному советом учреждения, профсоюзной организацией.

Размеры и условия дополнительных выплат устанавливаются учреждением по соглашению сторон и предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и

Амурской области, а условия их применения – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, за исключением компенсационных выплат обязательного характера.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

IV. Стимулирующие выплаты

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) без учета повышающих коэффициентов, или в абсолютном размере.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, в следующем порядке:

главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно – по решению руководителя;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.4. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения производится комиссией по установлению стимулирующих выплат из фонда оплаты труда, образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации. Организация и деятельность комиссии по установлению стимулирующих выплат регламентируется положением об установлении (распределении) стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, утвержденного приказом директора учреждения. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

4.5. При определении видов и размеров стимулирующих выплат рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы может быть отнесена надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам:

за участие в федеральных и отраслевых программах;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается комиссией по установлению стимулирующих выплат как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.7. К выплатам за качество выполняемых работ могут быть отнесены:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за классность водителям автомобилей.

4.7.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается комиссией по установлению стимулирующих выплат в соответствии с показателями качества, разработанными учреждением, к которым могут быть отнесены:

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работа в условиях эксперимента;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей и др.;

использование здоровьесберегающих технологий;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Перечень показателей в полном объеме устанавливается локальным актом учреждения.

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).

4.7.2. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность в процентах к окладу (первый класс - 25 процентов, второй класс - 10 процентов).

4.8. Надбавка за выслугу лет работникам учреждения устанавливается в

следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов оклада (ставки);
- от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов оклада (ставки);
- от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов оклада (ставки);
- свыше 15 лет – 20 процентов оклада (ставки).

4.8.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, независимо от перерывов в работе включаются:

- время работы в образовательных учреждениях сферы «культура», «образование», учреждениях культуры и искусства Амурской области;
- время работы в государственных и муниципальных органах власти;
- время военной службы граждан;
- время обучения работников образовательных учреждений сферы «культура» в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, работающим в образовательных учреждениях сферы «культура», «образование».

4.8.2. Стаж работы для выплаты надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании заявления работника.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия уточняет список работников и стаж работы по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за стаж работы возлагается на руководителя и кадровую службу учреждения.

4.9. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц (квартал) и год.

Конкретный размер премии по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Премии, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) работников без учета повышающих коэффициентов.

4.9.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за месяц (квартал) год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников учреждения производится по результатам работы в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также за выполнение заданий в особых условиях.

4.9.2. Решение о введении каждого конкретного вида премирования принимает руководитель учреждения.

4.9.3. Работникам учреждения, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом

на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами, размеры премий устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

4.9.4. Не подлежат премированию работники учреждения, на которых наложено дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них задач, функций и полномочий. В отдельных случаях, с учетом результатов последующей работы, по решению руководителя учреждения премия работникам учреждения может быть установлена и выплачена в сокращенном по сравнению со средним уровнем премирования размере.

4.9.5. Премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда на текущий год, а также иных источников финансирования, не противоречащих действующему законодательству.

4.9.6. Основанием для выплаты премии работникам учреждения является приказ руководителя учреждения.

4.9.7. Премирование по результатам работы учреждения по итогам работы за месяц (квартал).

Премирование по результатам работы учреждения за определенный период времени работникам учреждения производится с учетом выполнения основных показателей премирования.

Основными показателями премирования являются результаты работы учреждения и его структурных подразделений:

обеспечение выполнения государственного задания учреждения в отчетном периоде;

выполнение показателей оценки эффективности работы учреждения, установленные учредителем, в отчетном периоде;

целевое и эффективное использование средств федерального, областного бюджета;

инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (например, размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд);

качественная подготовка и своевременная сдача отчетных материалов;

своевременное выполнение заданий и поручений учредителя;

успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей.

4.9.8. Премирование по итогам работы учреждения за год.

Работникам учреждения может выплачиваться премия по итогам работы учреждения за год.

Выплата премии осуществляется за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда на текущий год, а также иных источников финансирования, не противоречащих действующему законодательству.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Основными показателями премирования являются результаты работы учреждения и его структурных подразделений:

- обеспечение выполнения государственного задания учреждения в полном объеме;

- выполнение показателей оценки эффективности работы учреждения, установленные учредителем;

- целевое и эффективное использование средств федерального, областного бюджета;

- инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (например, размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд);

 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетных материалов;

 - своевременное выполнение заданий и поручений учредителя;

- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей.

4.9.10. Премирование за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.9.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.9.12. Премии выплачиваются после подведения итогов работы за отчетный период в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.10. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, соответствующих профилю выполняемых работ (преподаваемых дисциплин):

- работникам учреждения, имеющим почетные звания Амурской области - 10 процентов оклада (ставки);

- работникам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник культуры», ученую степень кандидата наук - 15 процентов оклада (ставки);

- работникам учреждения, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», ученую степень доктора наук - 20 процентов оклада (ставки).

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы - выплачиваются работникам учреждения при наличии личного вклада в достижение показателей, характеризующих качество и (или) объем (состав) оказываемых физическим и (или) юридическим лицам государственных услуг.

4.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников учреждения, разработанными учреждением и утвержденными локальным актом учреждения (Положение об установлении (распределении) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам ГПОБУ АО «Амурский колледж искусств и культуры»), и должны отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения (включая показатель выполнения государственного задания), устанавливаемых министерством культуры и архивного дела области.

4.13. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется

трудовым договором и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя. Размер окладов утверждается в штатном расписании учреждения.

5.3. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1) премия по итогам работы (за месяц или квартал, год). Выплаты осуществляются в размере и порядке, установленном трудовым договором;

2) единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий. Премия устанавливается исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений Правительства Амурской области, министерства культуры и архивного дела области;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается министерством культуры и архивного дела области по согласованию с первым заместителем председателя Правительства области. Максимальный размер единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий установлен трудовым договором;

3) надбавки за наличие ученой степени, почетных званий. Надбавки осуществляются в размерах, установленных пунктом 4.10 настоящего Положения.

Выплата надбавки за наличие ученой степени, почетных званий, премии руководителю по итогам работы (за месяц или квартал, год), единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий производится за счет средств фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения утверждается приказом министерства культуры и архивного дела области в кратности от 1 до 3 и может быть увеличен по решению министерства культуры и архивного дела области с включением в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством области.

5.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера: премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);

за наличие ученой степени, почетных званий, устанавливаются приказом руководителя учреждения в порядке и размерах, указанных в разделе IV настоящего положения.

5.7. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

VI. Оплата труда педагогических и иных работников

6.1. Оплата труда штатных педагогических и иных (внешних и внутренних совместителей, работников совмещающих должности) педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список преподавателей и иных работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.2. Размер оплаты труда преподавателей учреждения определяется с учетом следующих условий:

ставки заработной платы, установленной в учреждении для преподавателей; показателей квалификации (квалификационная категория, стаж педагогической работы, ученая степень, почетное звание);

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 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» объемов учебной (педагогической) работы;

в соответствии с порядком исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.3. Нормируемая часть рабочего времени преподавателей (концертмейстеров) определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

6.4. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, утверждаемым руководителем учреждения.

6.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не

более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.6. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установленная преподавателям учреждения, составляет 720 часов в год.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников учреждения ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Должностной оклад выплачивается педагогическим работникам из числа концертмейстерского состава за выполнение работы согласно тарификации из расчета 960 часов в год (тарификационная ставка) в пределах 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения концертмейстерской работы, а также осуществления творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической и т.д.

6.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-организаторам;
воспитателям.

6.8. 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.

6.9. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (педагогическая) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.10. Объем учебной нагрузки преподавателей учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий обучения в учреждении.

6.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе руководителя 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, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

6.12. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 6.11 настоящего Положения.

6.13. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объемом годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

6.14. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

6.15. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

6.16. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом их квалификации (стажа педагогической работы, квалификационной категории).

6.17. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

6.18. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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

6.19. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

6.20. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т. д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней — за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения

заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

6.21. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета 50% их часовой ставки.

6.22. Преподавателям в период нахождения обучающихся на всех видах практики, если она продолжается более одного месяца и проводится за пределами г.Благовещенск, а также в случае выпуска обучающихся в месяцы, предшествующие июню, оплата за классное руководство (кураторство) не производится за месяцы отсутствия обучающихся.

6.23. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

при оплате педагогической работы государственных служащих органов власти, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение за часы педагогической работы на условиях внешнего совместительства;

при оплате преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

при оплате учебных занятий со студентами и слушателями учреждения, обучающимися по дополнительным образовательным программам в платных учебных группах (группах, в которых обучение оплачивается за счет средств физических или юридических лиц) и т.п.

Оплата за один час педагогической работы применяется для оплаты учебных занятий, поведенных в порядке замены, занятий по дополнительным образовательным программам и т.п.

6.24. При оплате преподавателям учебных занятий со студентами учреждения, обучающимися по дополнительным образовательным программам, в зависимости от вида дополнительных программ может применяться коэффициент до 0,8 к размеру оплаты за один час педагогической работы из средств от приносящей доход деятельности.

6.25. Оплата педагогической работы штатным преподавателям или внешним совместителям по дополнительным образовательным программам, в том числе профессиональным, осуществляется в пределах размера стоимости 1 педагогического часа, предусмотренного сметой расходов на реализацию программы. Стоимость педагогического часа утверждается приказом директора учреждения.

6.26. Дополнительная значительная по объему педагогическая и иная работа, не входящая в должностные обязанности, может выполняться преподавателями и другими работниками учреждения и оплачиваться им на основе гражданско-правовых договоров (об оказании услуг или подряда).

6.27. Педагогическая работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности, на условиях совмещения должностей оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным выполняемой преподавательской работой.

6.28. Работники учреждения, не являющиеся штатными преподавателями, могут вести преподавательскую работу. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении его руководителем, определяется учредителем, других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением. Педагогическая работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия руководителя.

6.29. Предоставление преподавательской (педагогической) работы в учреждении лицам, выполняющим ее помимо основной работы (включая руководителя), а также служащим органов власти, педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа (иного представительного органа работников) и при условии, если преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.30. В учреждении устанавливается следующий предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) для работников, ведущих ее помимо основной работы:

для заместителей руководителя - не более 360 часов;

для заведующих отделениями, руководителей подразделений - не более 500 часов;

для иных работников - не более 600 часов.

6.31. Педагогическая работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

VII. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем по согласованию с министерством культуры и архивного дела Амурской области.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Наименования указанных должностей должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих выпусках Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и разделах Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

7.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством культуры и архивного дела области.

7.4. В учреждении предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом и утвержденной структурой учреждения.

Перечень должностей работников, отнесенных к основному персоналу учреждения, приведен в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения, приведен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, отнесенных к категории вспомогательного персонала учреждения, приведен в Приложении №4 к настоящему Положению.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять до 40 процентов.

7.5. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.6. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

7.7. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте (коллективный договор), принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

7.8. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – министерством культуры и архивного дела области на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7.9. Размер материальной помощи работникам определяется приказом руководителя учреждения, а руководителю учреждения - министерством культуры и архивного дела области.

7.10. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - до 3000 рублей один раз в год (25 марта);

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и т.д. со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.11. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения – министерство культуры и архивного дела области.

Размер премии работникам определяется приказом руководителя учреждения, руководителю учреждения – приказом министерства культуры и архивного дела области в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.12. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
государственного профессионального
образовательного бюджетного учреждения
Амурской области «Амурский колледж искусств
и культуры»

Размеры окладов (ставок)
заработной платы работников государственного профессионального образовательного
бюджетного учреждения Амурской области «Амурский колледж искусств и культуры»

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада, (ставки), руб.
1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н, в ред. от 12.08.2008 № 417н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); швея, кастелянша; уборщик производственных и служебных помещений; 1 разряда ЕТКС; 2 разряда ЕТКС; 3 разряда ЕТКС	2688 2793 2877
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3178
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		

1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; швея; плотник; слесарь-сантехник; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; водитель автомобиля 4 разряд ЕТКС; 5 разряд ЕТКС	3206 3325
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: кондитер; швея; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования: 6 разряд ЕТКС; 7 разряд ЕТКС	3696 4060
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4459
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), в том числе водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Технологическая» и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой детей	4900
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Дежурный бюро пропусков; экспедитор;	2810
	делопроизводитель; паспортист;	2810

1	2	3
	архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.);	2810
	комендант	2810
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя, администратор	3248
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3325
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, начальник хозяйственного отдела	5046
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед; бухгалтер; инженер; инженер по организации и нормированию труда; психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; юрисконсульт	4500
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория Специалисты II категории: документовед; бухгалтер, инженер по организации и нормированию труда; психолог; специалист по защите информации; юрисконсульт	4765
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: документовед; бухгалтер; инженер по организации и нормированию труда; психолог; социолог; специалист по защите информации; юрисконсульт	4885

1	2	3
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: бухгалтер; документовед; инженер по защите информации; инженер по организации и нормированию труда; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; юрисконсульт	5369
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	5865
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	6874
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	3325
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3425
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	3824
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог, концертмейстер: без квалификационной категории категория «соответствие занимаемой должности» I квалификационная категория высшая квалификационная категория	 5680 6363 6874 7385
3 квалификационный уровень	Воспитатель: без квалификационной категории категория «соответствие занимаемой должности» I квалификационная категория высшая квалификационная категория	 5700 6385 6900 7435
4 квалификационный	Преподаватель: без квалификационной категории	5750

1	2	3
уровень	категория «соответствие занимаемой должности» I квалификационная категория высшая квалификационная категория	6400 6950 7475
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	7500
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования **	7973
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	8554
<p>* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню</p> <p>** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню</p>		
<p>Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала</p> <p>(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н)</p>		
1 квалификационный уровень	Специалист по учебно - методической работе	5250
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории	5775
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории	6300

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
I квалификационный уровень	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции и других структурных подразделений	7500
Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570)		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		3920
-	Библиотекарь без квалификационной категории II квалификационной категории I квалификационной категории ведущий библиотекарь, библиограф	3920 4060 4900 5887
	Аккомпаниатор- концертмейстер второй категории первой категории высшей категории звукооператор II квалификационной категории I квалификационной категории	4060 4459 5887 3920 4060
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии		
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
-	Столяр по изготовлению декораций; костюмер, реквизитор, монтировщик сцены; машинист сцены; осветитель 1 -3 квалификационного разряда	2877
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
3 квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 8 квалификационного разряда	4459
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов, служащих не вошедших в профессионально-квалификационные группы		4500
	Специалист по охране труда	4500
	Специалист по охране труда II категории	4765
	Специалист по охране труда I категории	4900
	Главный экономист, инженер	6383

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
государственного профессионального
образовательного бюджетного учреждения
Амурской области «Амурский колледж
искусств и культуры»

**Перечень должностей работников, отнесенных к основному персоналу
государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения
Амурской области «Амурский колледж искусств и культуры»**

№ п/п	Наименование учреждения	Наименование должности
1	ГПОБУ АО «Амурский колледж искусств и культуры»	<p>1. РУКОВОДИТЕЛИ Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; Заведующий (начальник) структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования.</p> <p>2. СПЕЦИАЛИСТЫ Библиотекарь; воспитатель; звукооператор; педагог-организатор; помощник воспитателя; преподаватель; секретарь учебной части; концертмейстер; аккомпаниатор-концертмейстер.</p> <p>3. РАБОЧИЕ Настройщик пианино и роялей.</p>

Примечания.

1. Термины «руководитель», «директор», «начальник», «заведующий» применительно к настоящему приказу являются взаимозаменяемыми.

2. Отнесению к основному персоналу подлежат предусмотренные перечнями должности специалистов (профессии работников) независимо от разделения их на категории «ведущий», «главный», «старший», «младший».

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
государственного профессионального
образовательного бюджетного учреждения
Амурской области «Амурский колледж
искусств и культуры»

**Перечень
должностей, отнесенных к категории административно-управленческого
персонала**

государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения
Амурской области «Амурский колледж искусств и культуры»

1. Руководитель учреждения
2. Заместители руководителя учреждения
3. Главный бухгалтер
4. Начальник отдела по кадровой работе
5. Заведующий центром дополнительного образования.
6. Специалисты: бухгалтер, документовед, инженер, специалист по кадрам, юрист-консульт, заместитель главного бухгалтера, специалист по охране труда.

Примечания.

1. Термины «руководитель», «директор», «начальник», «заведующий» применительно к настоящему приказу являются взаимозаменяемыми.

2. Отнесению к административно-управленческому персоналу подлежат предусмотренные перечнями должности специалистов независимо от разделения их на категории «ведущий», «главный», «старший», «младший».

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников государственного
профессионального образовательного
бюджетного учреждения Амурской
области «Амурский колледж искусств и
культуры»

**Перечень
должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала**

государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения
Амурской области «Амурский колледж искусств и культуры»

Водитель автомобиля;
водитель автобуса;
гардеробщик;
дворник;
специалист по учебно-методической работе;
заведующий хозяйством;
заведующий складом;
заведующий общежитием;
кастелянша;
кладовщик;
начальник хозяйственного отдела;
паспортист;
плотник;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
слесарь-сантехник;
сторож (вахтер);
уборщик производственных и служебных помещений;
швея;
электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Отнесению к вспомогательному персоналу подлежат предусмотренные перечнями должности независимо от деления их на категории «старший», «младший».