

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Совета ГБПОУ РО
«Ростовский колледж культуры»
И.К.Микозьян И.К.Микозьян
«01» сентября 2020г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации ГБПОУ РО
«Ростовский колледж культуры»
А.И. Лебедева А.И. Лебедева
«01» сентября 2020г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ РО
«Ростовский колледж
культуры»
Е.В. Гуськова Е.В. Гуськова
«01» сентября 2020г.

**Положение об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Ростовский колледж культуры»**

г. Ростов-на-Дону

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж культуры» (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж культуры» (далее – Учреждение), подведомственного министерству культуры Ростовской области.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №276-ФЗ (в действующей редакции), Трудовым кодексом РФ (в действующей редакции), Областным законом от 03.10.2008г. №91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» (в действующей редакции), Постановлением Правительства Ростовской области от 28.06.2019 года № 443 «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Ростовской области, подведомственных Министерству культуры Ростовской области» (в действующей редакции) (далее – Постановление Правительства Ростовской области от 28.06.2019 № 443), Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский колледж культуры».

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности условия оплаты труда педагогических работников;

- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством РФ, и

настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.5. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности

за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников Учреждения, для которых предусмотрены нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Постановлением Правительства Ростовской области от 28 июня 2019 г. N 443.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям работников учебно-вспомогательного персонала:

Профессионально квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного
---	------------------------	---------------------------------

		оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Секретарь учебной части	4923,00

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников:

ПКГ должностей педагогических работников	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
2-й квалификационный уровень	Концертмейстер; Педагог дополнительного образования	8171,00
3-й квалификационный уровень	Методист; Педагог-психолог	8570,00
4-й квалификационный уровень	Преподаватель; Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; Руководитель физического воспитания	8992,00

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям руководителей структурных подразделений:

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1-й квалификационный уровень	Заведующий очным отделением; Заведующий заочным отделением	8799,00

2.4.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям работников культуры:

Профессионально квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	Библиотекарь (I категории);	7238,00

2.4.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям специалистов и служащих:

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Комендант; Архивариус; Делопроизводитель	4923,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Лаборант; Техник	5418,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; Заведующий складом	5691,00

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Специалист по закупкам; Инженер; Специалист по кадрам; Программист; Юрисконсульт; Экономист; Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	6261,00
2-й квалификационный уровень	Бухгалтер II внутридолжностной категории	6569,00
3-й квалификационный уровень	Бухгалтер I внутридолжностной категории	6896,00
5-й квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	7601,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров;	8380,00

Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общепрофессиональным профессиям рабочих:

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер заработной платы (рублей)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		

1-й квалификационный уровень	Сторож (вахтер) (1 квалификационный разряд); Уборщик служебных помещений (1 квалификационный разряд); Дворник (1 квалификационный разряд); Гардеробщик (1 квалификационный разряд); Слесарь-сантехник (1 квалификационный разряд);	4047,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 квалификационный разряд); Оператор котельной (2 квалификационный разряд);	4533,00
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (3 квалификационный разряд);	4533,00
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля (4 квалификационный разряд);	4812,00

Ставки заработной платы по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусств и кинематографии».

Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по профессиям рабочих культуры:

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер
--	------------------------	--------------------

		заработной платы (рублей)
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Костюмер (2 квалификационный разряд);	4346,00
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
2-й квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей (4 квалификационный разряд)	4613,00

Размеры должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Заведующий библиотекой	8034,00
Специалист по охране труда	6002,00

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам устанавливается следующий вид выплат компенсационного характера:

- 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).

Педагогическим работникам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории,

устанавливаемой в соответствии с настоящим Положением, за исключением доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с настоящим положением.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.2.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставка заработной платы) 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 должностного оклада (ставка заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.2.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Устанавливаются следующие размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и виды работ	Размер доплаты (%)
1.	преподаватели – за руководство группой	до 30
2.	преподаватели – за проверку письменных работ по: -русскому языку, литературе -математике -иным предметам	до 20 до 15 до 10
3.	Преподавателям - за заведование учебными кабинетами	до 20

4.	Работникам Учреждения – за работу в методических, цикловых, предметных комиссиях, методических объединениях: -руководитель комиссии (объединения) -секретарь комиссии (объединения)	до 20 до 15
5.	Работникам учреждений - за ведение делопроизводства	до 20

Размер доплаты за руководство группой, проверку тетрадей, письменных работ осуществляется исходя из максимального размера (наполняемость не менее 25 человек), уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

Доплата за руководство группой устанавливается одному из преподавателей.

3.2.5.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности. Доплата преподавателям за проверку письменных работ устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы

3.2.5.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей не должен превышать 15 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию.

3.3. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на полугодие, на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.5. Выплаты компенсационного характера, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы, её результативности;
- в связи с нарушением правил внутреннего распорядка;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с жалобами студентов.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объёма учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно.

Конкретные размеры и срок устанавливаемой надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда работников, в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работников Учреждения, утверждаются приказом директора.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада устанавливается работникам Учреждения, в том числе

руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- директору – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

- работникам учреждения – директором Учреждения.

- заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору Учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору Учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.5.1. Размеры и срок устанавливаемой надбавки за качество выполняемых работ по результатам оценки труда работников, установленные в соответствии с Критериями оценки результативности и качества труда работников Учреждения, утверждаются приказом директора.

4.5.2. Руководители структурных подразделений представляют директору Учреждения предложения о начислении работникам надбавки за интенсивность и высокие результаты труда, надбавки за качество выполненных работ, на основании установленных показателей и критериев результативности и эффективности труда.

4.5.3. Размер начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты труда, надбавки за качество выполненных работ заместителям директора, руководителям структурных подразделений, на основании установленных показателей и критериев результативности и эффективности труда, определяется директором Учреждения.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

- от 5 до 10 лет – 15 процентов,

- от 10 до 15 лет – 20 процентов,

- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для

которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.7.1. Система показателей и условия премирования работников, установлены приложением 1 к настоящему Положению.

4.7.2. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора.

4.7.3. Размер премиальных выплат определяется директором Учреждения.

4.7.4. Премиальные выплаты рассчитываются в процентах или в абсолютном размере от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.7.5. Премиальные выплаты по итогам работы, за период премирования, осуществляется в месяце, следующем за отчетным, а по итогам работы за год – в сроки выплаты заработной платы за декабрь отчетного года.

4.7.6. Премирование директора Учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

- за классность водителям автомобилей.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или преподавательской работы и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.10.1. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности (за исключением работников, занимающих штатные должности профессорско-преподавательского состава в учреждениях дополнительного профессионального образования, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями (профессиональными стандартами), надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной

платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

4.11. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания

(нагрудного знака), утверждается министерством культуры Ростовской области.

4.12. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

- имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;

- имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Установление должностного оклада директору, заместителям директора и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада директора устанавливается на основе отнесения возглавляемых ими учреждений в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	15588,00
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	14030,00

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора.

Установление должностных окладов заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляется приказом директора исходя из объема и

сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда директору, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

5.4. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются приказом директора Учреждения.

5.5. Директор, заместители директора помимо основной работы имеют право осуществлять преподавательскую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в Учреждении.

Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера за осуществление преподавательской работы в Учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Преподавательская работа, выполняемая директором в Учреждении, совместительством не считается.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором Учреждения, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями директора – директором Учреждения.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка

исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Директору предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в соответствии с таблицей:

Среднесписочная численность (чел.)	Размеры предельного соотношения
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору, на 0,5.

5.6.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

6. Объёмные показатели для отнесения учреждения к группе по оплате труда

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в учреждении	за каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1

3.	Наличие в учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, общежитий	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
4.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой		до 15
8.	Наличие следующих основных средств:		

	Автотранспортных и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
9.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объекта	до 20
10.	Наличие обучающихся в профессиональных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся учреждения определяется по приведенному к очной форме обучения контингенту обучающихся по состоянию на 1 октября.

Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно министерством культуры Ростовской области, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группы по оплате труда для директора учреждения (в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям):

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов
-------	----------------	---

		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
	Профессиональные образовательные учреждения	свыше 400	до 400	до 300	–

7. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

7. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

7.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающего, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленных приказом Минобрнауки России № 1601.

7.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

7.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

7.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

7.7.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктом 2.4 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного

произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

7.7.2. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогических работников.

7.7.3. Преподавателям до начала учебного года определяется размер месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя, исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа) на установленный ему объем годовой учебной нагрузки, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

7.7.4. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки (часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности) 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 в соответствии с почасовой оплатой труда.

7.7.5. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

7.7.6. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке,

предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

7.7.7. В учреждениях, являющихся профессиональными образовательными организациями, изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

7.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

7.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

- за часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями;

- за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями, поступившим на работу в течение учебного года.

7.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- ставки заработной платы,
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

- для преподавателей учреждений, являющихся профессиональными образовательными организациями, – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

7.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше двух месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Директор в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени

1	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,06	0,05	0,03
---	--	------	------	------

8.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Виды работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,08	0,07	0,04

8.3. Директор в пределах имеющихся средств может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 8.2. настоящего Положения.

8.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются от должностных окладов, установленных постановлением Правительства Ростовской области от 28.06.2019 №443.

8.5. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается в приложении 2 к настоящему Положению.

8.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

8.6.1. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- директору – министерством культуры Ростовской области,
- директором на основании письменного заявления работника в соответствии с Положением о материальной помощи работнику ГБПОУ РО «Ростовский колледж культуры».

8.6.2. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

8.6.3. Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

8.7. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2020 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области
«Ростовский колледж культуры»,
утвержденному приказом от 28.08.2020г. № _____

**Система показателей и условия премирования
работников государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Ростовский колледж культуры»**

Условия премирования	Период премирования	Размер премирования
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)	до трех должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)	до двух должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)	до двух должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера
Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	премия по итогам работы за период	до трех должностных окладов (ставок заработной платы) без

	(месяц, квартал, полугодие, год)	учета выплат стимулирующего и компенсационного характера
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)	до одного должностного оклада (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера
Соблюдение исполнительской дисциплины	премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)	до двух должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера
Премия к государственным и профессиональным праздникам, юбилеям работников	разовая премия	до двух должностных окладов (ставок заработной платы) без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области
«Ростовский колледж культуры»,
утвержденному приказом от 28.08.2020г. № _____

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала
ГБПОУ РО «Ростовский колледж культуры»

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся:

директор Учреждения;
заместитель директора по учебной работе;
заместитель директора по методической работе;
заместитель директора по воспитательной работе;
заместитель директора по практическому обучению;
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
заведующий заочным отделением;
заведующий очным отделением;
заведующий канцелярией;
заведующий складом;
заведующий библиотекой;
библиотекарь;
начальник отдела кадров;
специалист по закупкам;
специалист по кадрам;
специалист по охране труда
секретарь учебной части;
экономист;
экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности;
бухгалтер;
юрисконсульт;
делопроизводитель;
программист;
комендант;
техник.