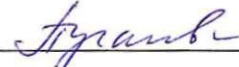


Согласовано Советом колледжа
Председатель Совета

 /О.А.Пугачёва/

«14» июля 2023 г.

Утверждено приказом директора
Архангельского музыкального колледжа
от «14» июля 2023 г. № 234

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«АРХАНГЕЛЬСКИЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования», утвержденным постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 года № 295-пп.

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский музыкальный колледж» (далее - учреждение), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, повышающих коэффициентов к окладам;
перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
перечень выплат социального характера и порядок их применения;
требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения.

3. Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается разделом VI Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденным Постановлением Правительства Архангельской области от 03 июля 2012 г. № 295-пп (с изменениями и дополнениями).

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденного постановлением Правительства Архангельской области от 3 июля 2012 года

№ 295-пп (далее – Отраслевое примерное положение);

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

6. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, - за счет средств, выделенных учреждению из областного бюджета.

7. Заработная плата работников учреждения максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на государственное учреждение - ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

9. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также директор, заместители директора, главный бухгалтер, секретарь учебной части, дежурный по режиму, руководитель отдела развития, руководитель регионального учебно-методического центра по художественному образованию, руководитель отдела по воспитательной работе, библиотекарь, звукорежиссер, заведующий общежитием, ведущий бухгалтер, ведущий специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист гражданской обороны, контрактный управляющий;

к вспомогательному персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих;

к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

10. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 9 настоящего Положения, и утверждается приказом директора.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения Отраслевого примерного положения, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы,

повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

11. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, устанавливаются учреждением самостоятельно.

Размеры ставок заработной платы преподавателей учреждения, работающих на условиях почасовой оплаты труда, устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

12. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

14. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

15. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

16. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляют 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Директор учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

17. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх

оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда учреждения и установленных соответствующему работнику.»

19. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым – девятым подпункта 3 пункта 15 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника учреждения включаются конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – пятым подпункта 3 пункта 15 настоящего Положения, устанавливаются работнику учреждения соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику учреждения на основании приказов директора, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

20. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

21. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученую степень;
- 6) надбавка за ученое звание;
- 7) надбавка за почетное звание;
- 8) надбавка за спортивное звание;

9) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее - премиальная выплата при награждении);

10) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее - надбавка молодым специалистам);

11) надбавка за квалификационную категорию.

22. **Премияльные выплаты по итогам работы** устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения).

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами директора об их начислении.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

С целью дифференциации размера премиальной выплаты по итогам работы, выделяются следующие категории работников:

№	Категории работников, для которых устанавливается премиальная выплата по итогам работы	Размер, %
1	Ведущий специалист по кадрам Специалист по связям с общественностью Специалист по охране труда Специалист гражданской обороны Специалист по организации эксплуатации лифтов Специалист по обслуживанию электроустановок Техник-программист	10
2	Заместитель главного бухгалтера Ведущий бухгалтер Бухгалтер Заведующий общежитием Заведующий хозяйством Звукорежиссер Руководитель отдела развития Руководитель регионального учебно-методического центра по художественному образованию Руководитель отдела по воспитательной работе Руководитель структурного подразделения Библиотекарь	30

3	Юрисконсульт Контрактный управляющий Секретарь руководителя Секретарь учебной части Архивариус Дежурный по режиму	65
4	Слесарь по ремонту тепловых сетей и сантехники Электромонтер Плотник Столяр Настройщик пианино, роялей	95
5	Гардеробщица Кастелянша Паспортист	114
6	Рабочий по комплексному обслуживанию Подсобный рабочий Уборщик помещений Уборщик мусоропровода	128

При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

В Учреждении устанавливаются следующие основания и размеры снижения премиальных выплат по итогам работы:

№	Основание для снижения выплаты по итогам работы	Размер снижения премиальной выплаты по итогам работы, %
1	за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией	30
2	за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения	20
3	За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности	40
3	при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для не начисления премиальной выплаты	40

4	при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника	50
5	при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде	50

При наличии двух и более оснований для снижения премиальной выплаты по итогам работы, такая выплата снижается по каждому из оснований самостоятельно.

Предельный (максимальный, суммарный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В приказах директора о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

23. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период - календарный квартал.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, предусмотренных абзацем вторым пункта 22 настоящего Положения.

Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников, приведенных в Приложении № 5 к настоящему Положению.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу учреждения и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, рассчитанной в соответствии с пунктом 41 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом директора и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в учреждении с включением в нее члена (членов) представительного органа работников. Состав комиссии определяется приказом директора.

С целью определения количества баллов комиссией, работники, на которых распространяется указанная выплата, заполняют оценочные листы, в которых отражаются результаты их работы за предшествующий квартал. Бланк оценочного листа утверждается приказом директора и доводится до сведения работников, на которых распространяется

выплата премии. Оценочные листы подлежат сдаче заведующему предметно-цикловой комиссией (предметной комиссией), к которой относится педагогический работник. Заведующий предметно-цикловой (предметной) комиссией проверяет достоверность содержащейся в оценочных листах информации и передают оценочные листы в комиссию.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами директора о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период - календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств части премиального фонда основного персонала, распределенной работникам, относящимся к основному персоналу и получающим премии за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого месяца следующего календарного квартала.

24. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется директором учреждения.

25. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования, культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения, социальной защиты населения (за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов Архангельского музыкального колледжа).

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	5

От 5 до 10 лет	6
От 10 до 15 лет	8
15 лет и более	10

В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в Приложении № 3 к настоящему Положению.

26. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученую степень составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

27. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно ученое звание.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размеры надбавки за ученое звание составляют:

10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание доцента;

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - работникам, имеющим ученое звание профессора.

28. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся почетные звания, указанные в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за почетное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

29. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в учреждении.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер надбавки за спортивное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

30. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды исполнительных органов государственной власти Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Размер премияльной выплаты:

при награждении государственными наградами РФ – 7 000 рублей;

при награждении ведомственными наградами РФ – 5000 рублей;

при награждении наградами Архангельской области – 3 000 рублей.

31. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

31.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам в связи с присвоением им квалификационных категорий по итогам аттестации работников,

если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Надбавка за квалификационную категорию учитывается:

педагогическим работникам - при их работе по любой должности, включенной в раздел I «Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225;

иным работникам - при их работе по должностям, по которым предусмотрено присвоение I, II, высшей или ведущей квалификационной категории в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работнику на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в случаях, предусмотренных приложением N 8 к настоящему Положению.

Размеры надбавки за квалификационную категорию составляют:

Квалификационная категория	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
Высшая квалификационная категория, ведущая квалификационная категория	17
Первая квалификационная категория	7
Вторая квалификационная категория	5

Надбавка за квалификационную категорию начисляется работникам ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

32. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1, 2 пункта 21 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 пункта 21 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4 - 8, 10, 11 пункта 21 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, выраженные в трудовых договорах работников в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Архангельской области о повышении (индексации) оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области или приказами директора о дополнительном повышении (индексации) оплаты

труда работников учреждения, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику учреждения на основании приказов директора. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с настоящим Положением, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются члены представительного органа работников.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

33. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фонда оплаты труда учреждения.

34. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам государственных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

35. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Иные выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

36. Материальная помощь может быть оказана работнику учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь, указанная в подпункте 2 пункта 36, может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи принимает директор на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника ((родственник по прямой восходящей и нисходящей линии (родителями и детьми, дедушкой, бабушкой и внуками), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами)). Размер выплат составляет:

Значимое событие	Размер выплаты, руб.
Рождение ребенка	10 000,00
Тяжелая болезнь работника	В размере произведенных расходов на лечение, но не более 15 000
Тяжелая болезнь близких родственников	В размере произведенных расходов на лечение, но не более 10 000

Смерть работника или близких родственников работника	10 000,00
Стихийные бедствия, несчастный случай, авария	В размере понесенных расходов, но не более 15 000,00
Вступление в брак	10 000,00
Призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации)	10 000,00

VI. Требования к структуре фонда оплаты труда работников учреждения

37. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых государственному учреждению из областного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 1 и 3 пункта 15 настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

38. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников государственных бюджетных или автономных учреждений составляет 40 процентов.

39. Предельная доля, указанная в пункте 38 настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 38 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

40. Часть средств фонда оплаты труда работников колледжа, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников колледжа и объемом средств фонда оплаты труда работников колледжа, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом учреждения, с одной стороны, и основным персоналом учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников государственного бюджетного или автономного учреждения (пункты 38 - 39 настоящего Положения).

41. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат

за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство государственным учреждением.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 65 Отраслевого примерного Положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, утвержденного Постановлением Правительства Архангельской области от 03.07.2012 № 295-ПП).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения, является премиальным фондом руководящего состава учреждения, делится между руководителем учреждения и остальными работниками руководящего состава учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство государственным учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство государственным учреждением) или учитываются в фонде оплаты труда работников учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 22 настоящего Положения.

42. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, иных премий (премиальных выплат), предусмотренных настоящим Положением, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за интенсивность и высокие результаты работы

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы (для работников, относящихся к основному персоналу учреждения и получающих премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с абзацем вторым пункта 22 настоящего Положения), и премий за интенсивность и высокие результаты работы (для работников, относящихся к основному персоналу учреждения и получающих премии за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с абзацем вторым пункта 23 настоящего Положения).

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы, премий за интенсивность и высокие результаты работы, на иные выплаты или учитываются в фонде оплаты труда работников Учреждения в следующем финансовом году.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем седьмым пункта 22 и абзацем пятнадцатым пункта 23 настоящего Положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Архангельской области
«Архангельский музыкальный колледж»

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников

Профессиональные квалификационные группы, наименования должностей	размер оклада (должностного оклада, ставки зарплатной платы), рублей	Размер оклада (должностного оклада, ставки зарплатной платы), установленный работникам на дату утверждения настоящего Положения
1	2	
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Помощник воспитателя; секретарь учебной части	5512,0	
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень: дежурный по режиму; младший воспитатель	8268,0	
2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму	8 820,0	
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11024,0	

2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер ; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11576,0	
3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист ; педагог-психолог ; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	12127,0	
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор	12678,0	Старший методист 13437,0
1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением : кабинетом, лабораторией, отделом , отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	13 780,0	Руководитель отдела развития; руководитель отдела по воспитательной работе 15388,0
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; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	14332,0	
3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования (руководитель регионального учебно - методического центра по художественному образованию)	14 883,0	Руководитель регионального учебно - методического центра по художественному образованию 23096,0
2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
2.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
Культурорганизатор; аккомпаниатор	8268,0	

Заведующий костюмерной	8 820,0	
2.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
Библиотекарь , библиограф; методист библиотеки	11024,0	
Главный библиотекарь	13229,0	
2.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
Руководитель литературно-драматургической части; заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер	13 780,0	
Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; директор творческого коллектива	15 985,0	
3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень: агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус ; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист ; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	5 512,0	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6 890,0	
3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень: администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; лаборант; секретарь руководителя ; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по труду; техник-программист ; художник, специалист по обслуживанию электроустановок	8268,0	

2 квалификационный уровень: заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством ; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	8 820,0	
3 квалификационный уровень: заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием ; заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	9371,0	
4 квалификационный уровень: механик	9 922,0	
5 квалификационный уровень: начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	10 473,0	
3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень: аналитик; аудитор; бухгалтер ; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-лаборант; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам ; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью ; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт ; специалист по организации эксплуатации лифтов	11 024,0	Бухгалтер 14306,0
5 квалификационный уровень: главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	14477,0	Заместитель главного бухгалтера 22710,0
3.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник планово-экономического отдела; начальник	13 780,0	

финансового отдела; начальник юридического отдела; руководитель структурного подразделения		
2 квалификационный уровень: главный (аналитик, механик, специалист по защите информации, эксперт; энергетик)	14332,0	
3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	14883,0	
4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
4.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень:		
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию, подсобный рабочий, уборщик мусоропровода, уборщик помещений, гардеробщик, кастелянша)	5 512,0	Рабочий по комплексному обслуживанию 6742 уборщик помещений 7149,0 гардеробщик 7609,0
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (электромонтер, плотник, столяр, слесарь по ремонту тепловых сетей и сантехники)	6064,0	Электромонтер, плотник, столяр 8360,00
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 615,0	
2 квалификационный уровень:		
профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	6 890,0	
4.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень:		
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	7166,0	

справочником работ и профессий рабочих		
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 717,0	
2 квалификационный уровень:		
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (настройщик пианино, роялей)	8268,0	Настройщик пианино, роялей 8866,0
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 820,0	
3 квалификационный уровень:		
наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9371,0	
4 квалификационный уровень:		
наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9 922,0	
5. Должности (профессии), не включенные в профессиональные квалификационные группы		
водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 3 класса	7166,0	
водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 2 класса	7 717,0	
водитель автомобиля, по профессии которого устанавливается квалификация 1 класса; младший системный администратор	8268,0	
ведущий бухгалтер; ведущий специалист по кадрам	20 650,0	
специалист гражданской обороны	8268,0	
специалист по закупкам	8 820,0	
старший специалист по закупкам	11024,0	
специалист по охране труда	11 576,0	

контрактный управляющий	12127,0	
художественный руководитель	15 600,0	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Архангельской области
«Архангельский музыкальный колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей-интернов и провизоров-интернов, врачей-стажеров и провизоров-стажеров, в организациях сферы образования, культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения, социальной защиты населения независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях Госсанэпиднадзора, а также в организациях, осуществляющих образовательную и иную деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях в сферах образования, культуры, здравоохранения и социальной защиты населения.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования, культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения, социальной защиты населения, гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, органах государственной власти, уполномоченных в области государственного надзора и контроля в сфере образования, здравоохранения, Фонде пенсионного и социального страхования и его территориальных органах, обществах Красного Креста, органах профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания и на должностях доверенных врачей.

4. Время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, общества Красного Креста и его организаций.

5. Время работы как по основной работе, так и работе по совместительству во врачебных и в фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями организаций (учреждений и предприятий) независимо от форм собственности.

6. Время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях образования, здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России.

7. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

8. Время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы в качестве студентов образовательных

организаций независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

9. Время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

10. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

11. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.

12. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в государственном бюджетном или автономном учреждении Архангельской области в сфере образования или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям организаций дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

13. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы, выслуги лет в государственных бюджетных и автономных учреждениях в сфере образования, культуры, физической культуры и спорта, здравоохранения, социальной защиты населения):

1) время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

3) время работы в учреждениях в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Архангельской области
«Архангельский музыкальный колледж»

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке и внесение информации в сведения о трудовой деятельности, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 31 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года N 320н, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в организациях, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, заверенных печатью (при наличии печати), выданных на

основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы;

б) при поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях;

в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу;

г) при поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода;

д) при поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда;

е) при поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора;

ж) при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;

з) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

и) при поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания;

к) при поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

а) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе;

б) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Приложения. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после

прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

в) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества;

г) требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

а) при увольнении в связи с переходом на выборные должности, либо направлением специалистов и других работников на руководящую или иную работу;

б) при поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, ординатуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

в) при призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев;

г) при поступлении на работу в организацию в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом «а» пункта 10 настоящего приложения.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

а) все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев;

б) непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел;

в) время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, указанных в пункте 1 приложения № 3 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования;

г) время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник

восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется, независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Архангельской области
«Архангельский музыкальный колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков,
значков, за наличие которых работникам устанавливается
надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
 - "Народный учитель СССР";
 - "Заслуженный учитель школы РСФСР";
 - "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР";
 - "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР";
 - "Заслуженный работник физической культуры РСФСР";
 - "Заслуженный врач РСФСР";
 - "Заслуженный юрист РСФСР".
2. Почетные звания, знаки отличия, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:
 - "Народный учитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации";
 - "Заслуженный деятель науки Российской Федерации";
 - "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации";
 - "Заслуженный врач Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник культуры Российской Федерации";
 - "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации";
 - "Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации";
 - "Заслуженный строитель Российской Федерации";
 - "Заслуженный химик Российской Федерации";
 - "Заслуженный художник Российской Федерации";
 - "Заслуженный юрист Российской Федерации";
 - "Заслуженный артист Российской Федерации";
 - знак отличия "За наставничество".
3. Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации";
 - "Почетный работник науки и техники Российской Федерации";

4. Почетные звания, учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации (ведомственные почетные звания):

"Почетный работник сферы образования Российской Федерации";

"Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации".

5. Нагрудные знаки, знаки и значки:

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения";

значок "За отличную работу" Министерства культуры СССР;

значок "Отличник народного просвещения";

нагрудный знак "За верность профессии";

нагрудный знак "За достижения в культуре" Министерства культуры Российской Федерации;

нагрудный знак "За заслуги в развитии физической культуры и спорта";

нагрудный знак "За милосердие и благотворительность";

нагрудный знак "Молодость и Профессионализм";

нагрудный знак "Отличник здравоохранения";

нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы";

нагрудный знак "Отличник физической культуры и спорта";

нагрудный знак "Почетный наставник";

нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

нагрудный знак "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации";

нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации "За вклад в российскую культуру";

нагрудный значок "Отличник просвещения СССР" Министерства Просвещения СССР и Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений;

нагрудный значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР" Государственного комитета Совета Министров РСФСР по профтехобразованию и Президиума ЦК профсоюза работников государственных учреждений.

ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей и критериев оценки эффективности деятельности
педагогических работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Архангельской области
«Архангельский музыкальный колледж»**

Наименование показателя эффективности деятельности учреждения	Критерии, отражающие показатель эффективности деятельности	Единица измерения	Количество баллов
Максимальное количество баллов по показателю № 1 – 50 баллов			
1. Участие в системе методической работы учреждения (методические объединения, семинары, повышение квалификации), результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах	1.1. Выступления по вопросам методического сопровождения образовательного процесса на педагогических чтениях, конференциях, семинарах и др.	Единиц	20 баллов
	1.2. Проведение мастер-классов, индивидуальных консультаций, привлечение обучающихся к активному участию в мастер-классах по преподаваемой дисциплине	Единиц	5 балла
	1.3. Участие в экспертной деятельности по направлению колледжа: в качестве члена жюри конкурсов, олимпиад, эксперта при проведении аттестации педагогических работников	Единиц	5 баллов
	1.4. Наличие в отчетном периоде публикаций (статьи в сборниках по профилю деятельности)	Единиц	10 баллов
	1.5. Получение дипломов, грамот по итогам участия в конкурсах профессионального мастерства (международных, всероссийских, межрегиональных, зональных, региональных, областных)	Единиц	Диплом лауреата, дипломанта – 8 баллов, Грамота за участие – 4 балла
Максимальное количество баллов по показателям №№ 2, 3, 4 – 15 баллов			

2. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательного процесса (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения)	2.1. Разработка элементов учебно-методического комплекса, учебных, методических, дидактических, наглядных материалов, в том числе с использованием ИКТ для проведения учебных занятий	Единиц	2-8 баллов
	2.2. Использование в образовательном процессе инновационных форм обучения, методик, педагогических технологий, интернет-ресурсов, видеоматериалов, интерактивных форм обучения	Да/нет	3 балла
3. Организация (участие в организации) исследований качества образования, воспитательной работы в сфере среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, профессионального обучения	3.1. Участие в организации и проведении мониторинга качества образования, воспитательной работы	Да/нет	2 балла
4. Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.)	4.1. Создание учебно-методических и дидактических пособий, отражающих индивидуальный или дифференцированный подход в обучении лиц с особыми потребностями в образовании	Да/нет	3 балла
	4.2. Доля обучающихся с особыми потребностями в образовании, прошедших текущую, промежуточную и (или) государственную итоговую аттестацию по преподаваемой дисциплине (дисциплинам) на «хорошо» и «отлично»	Процент	до 40% - 0 баллов 40- 80% - 3 балла свыше 80% - 5 баллов
Максимальное количество баллов по показателям №№ 5, 6, 7, 8 – 35 баллов			
5. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (законными представителями обучающихся)	5.1. Организация и проведение мероприятий с родителями (законными представителями) обучающихся по вопросам обучения.	Да/нет	1 балл
	5.2. Организация посещения родителями (законными представителями) обучающихся концертных мероприятий колледжа (академических концертов, экзаменов по исполнительским дисциплинам, государственной итоговой аттестации по исполнительским дисциплинам и др.) в качестве зрителей	Да/нет	1 балл

6. Результаты образовательной деятельности (результаты текущего контроля успеваемости обучающихся, результаты промежуточной аттестации обучающихся, результаты итоговой аттестации выпускников, результаты работы по предупреждению отчисления обучающихся до завершения ими освоения образовательной программы среднего профессионального образования, программы среднего профессионального обучения (сохранность контингента обучающихся))	6.1. Отсутствие обучающихся, отчисленных по неуспеваемости по преподаваемой дисциплине (дисциплинам)	Да/нет	5 баллов
	6.2. Доля обучающихся, своевременно сдавших текущую, промежуточную и государственную итоговую аттестацию по преподаваемой дисциплине на «хорошо» и «отлично»	Процент	до 40% - 0 баллов 40- 80% - 3 балла свыше 80% - 5 баллов
	6.4. Уровень сохранности контингента обучающихся	Процент	до 70% - 0 баллов 70 - 90% - 3 балла свыше 90% - 5 баллов
7. Участие в воспитательной работе с обучающимися, результативность воспитательной работы	7.1. Организация и (или) проведение внеаудиторных мероприятий, содействующих патриотическому воспитанию, способствующих приобщению обучающихся к культурному наследию, иных мероприятий воспитательной направленности.	Единиц	2 балла
	7.2. Отсутствие фактов совершения обучающимися противоправных действий, нарушения локально-нормативных актов колледжа	Да/нет	1 балл
8. Участие в работе по содействию трудоустройству выпускников учреждения, ее результативность	8.1. Организация мероприятий, содействующих трудоустройству выпускников	Да/нет	1 балл
	8.2. Трудоустройство выпускников в учреждения/организации образования и культуры (для педагогических работников, обеспечивающих подготовку выпускника к государственной итоговой аттестации)	Единиц (оценивается в сентябре)	3 балла

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей и критериев оценки эффективности деятельности заместителей директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский музыкальный колледж»

В отношении заместителя директора по учебно-производственной и методической работе:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности для учреждения	Условия, при которых показатель считается выполненным	Единица измерения	Количество баллов	Расчет	Примечание
1.	Степень выполнения показателей качества и объема государственных услуг (работ), установленных в государственном задании учреждения	Выполнение в расчетном периоде показателей качества и объема государственных услуг (работ), установленных учреждению в государственном задании	балл	0-40	Показатель рассчитывается по формуле: $ПГЗ = 40 \text{ баллов} / КППЗп * КППЗф$, где: ПГЗ – количество баллов за выполнение в расчетном периоде показателей качества и объема государственных услуг (работ), установленных государственному учреждению в государственном задании, балл; КППЗп – общее количество показателей качества и объема государственных услуг (работ), установленных в расчетном периоде государственному учреждению в государственном задании, единиц; КППЗф – количество показателей качества и объема государственных услуг (работ),	Показатель рассчитывается ежеквартально. Расчет показателя осуществляется в соответствии с данными письменного отчета о выполнении государственн

					фактически выполненных государственным учреждением в расчетном периоде, единиц.	ого задания, предоставляем ого в министерство культуры Архангельской области (далее – министерство) не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным периодом.
2.	Степень выполнения показателей и критериев эффективности деятельности учреждения	2.1. Отсутствие замечание по своевременному и полному рассмотрению обращений граждан и организаций	балл	5	Да (отсутствие замечаний (нарушений), зафиксированных в актах проверки, предписаниях, представлениях, судебных решениях, иных обязательных для исполнения документах, выданных, органами прокуратуры, иными органами, уполномоченными на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением порядка рассмотрения обращений граждан) – 5 баллов. Нет (наличие одного и более замечаний (нарушений)) – 0 баллов.	
		2.2. Своевременное и полное представление отчетов, обязанность по представлению которых возложена на заместителя директора по учебно-производственной и методической работе.	балл	8	Да (своевременное (в установленные сроки) представление отчетов, обязанность по представлению которых возложена на заместителя директора по учебно-производственной и методической работе) – 8 баллов. Нет (несвоевременное (с нарушением сроков) представление отчетов, обязанность по представлению которых возложена на	

					заместителя директора по учебно-производственной и методической работе) – 0 баллов.	
		2.3.Своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, регулирующих организацию учебно-производственной и методической работы учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства	балл	5	Да (своевременное (в установленные сроки) принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства) – 5 баллов. Нет (несвоевременное (с нарушением сроков) принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства) – 0 баллов.	
		2.4. Сохранность контингента обучающихся в соответствии с государственным заданием и планом к нему	балл	10	Обеспечение сохранности контингента обучающихся в соответствии с государственным заданием и планом к нему. Да – обеспечивается – 10 баллов; Нет- не обеспечивается – 0 баллов.	
		2.5. Развитие учебно-методической	балл	8	Разработка учебно-методического комплекса (дидактического материала, наглядных	

		деятельности			пособий, методических материалов). Да – 8 баллов. Нет – 0 баллов.	
		2.6. Систематический мониторинг учебного процесса	балл	8	Организация в премируемый период мониторинга учебного процесса – 8 баллов; Отсутствие мониторинга- 0 баллов.	
		2.7. Организация систематического контроля за наличием информационно-методического обеспечения образовательного процесса, ведением учебной документации.	балл	10	Да (Полная обеспеченность информационно-методическим материалом, своевременное ведение педагогическими работниками учебной документации) - 10 баллов. Нет - 0 баллов.	
		2.8. Степень организации работы общественных органов самоуправления учреждения.	балл	до 6	Организация работы Педагогического совета – 2 балла; Организация работы методических объединений - 2 балла; Организация работы Совета колледжа – 2 балла. Отсутствие организации работы общественных органов самоуправления – 0 баллов.	
Максимальное количество баллов - 100.						

В отношении заместителя директора по административно-хозяйственной части:

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности для учреждения	Условия, при которых показатель считается выполненным	Единица измерения	Количество баллов	Расчет	Примечание
1.	Степень выполнения	Выполнение в расчетном периоде	балл	0-40	Показатель рассчитывается по формуле:	Показатель рассчитывается

	показателей качества и объема государственных услуг (работ), установленных в государственном задании учреждения	показателей качества и объема государственных услуг (работ), установленных государственному учреждению в государственном задании			<p>ПГЗ = 40 баллов / КППЗп * КППЗф, где:</p> <p>ПГЗ – количество баллов за выполнение в расчетном периоде показателей качества и объема государственных услуг (работ), установленных государственному учреждению в государственном задании, балл;</p> <p>КППЗп – общее количество показателей качества и объема государственных услуг (работ), установленных в расчетном периоде государственному учреждению в государственном задании, единиц;</p> <p>КППЗф – количество показателей качества и объема государственных услуг (работ), фактически выполненных государственным учреждением в расчетном периоде, единиц.</p>	ежеквартально. Расчет показателя осуществляется в соответствии с данными письменного отчета о выполнении государственным учреждением государственного задания, предоставляемого в министерство культуры Архангельской области (далее – министерство) не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным периодом.
2.	Степень выполнения показателей и критериев эффективности деятельности учреждения	2.1. Отсутствие замечаний по содержанию в надлежащем состоянии находящегося у государственного учреждения имущества, обеспечению его	балл	10	Да (отсутствие замечаний (нарушений), зафиксированных в актах проверки, предписаниях, представлениях, судебных решениях, иных обязательных для исполнения документах, выданных учредителем, министерством имущественных отношений Архангельской области, контрольно-ревизионной инспекцией Архангельской области,	

		сохранности, недопущению ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективному использованию имущества строго по целевому назначению			контрольно-счетной палатой Архангельской области, иными исполнительными органами государственной власти Архангельской области, органами, уполномоченными на осуществление государственного контроля (надзора), за сохранностью, эффективностью использования и использованием по назначению государственного имущества Архангельской области, переданного государственному учреждению в оперативное управление, безвозмездное пользование, за законностью, результативностью (эффективностью и экономностью) использования средств областного бюджета, за соблюдением установленного порядка управления и распоряжения государственным имуществом Архангельской области, в том числе, за состоянием объектов культурного наследия, находящихся в пользовании государственного учреждения) – 10 баллов. Нет (наличие одного и более замечаний (нарушений)) – 0 баллов.	
		2.2. Отсутствие фактов несвоевременной подготовки проектно-сметной документации на		5	Да (отсутствие фактов несвоевременной подготовки проектно-сметной документации на выполнение работ по ремонту, реконструкции объектов и помещений учреждения отсутствуют) – 5 баллов.	

		выполнение работ по ремонту, реконструкции объектов и помещений учреждения.			Нет (наличие факта несвоевременной подготовки проектно-сметной документации на выполнение работ по ремонту, реконструкции объектов и помещений учреждения) – 0 баллов	
		2.3. Своевременный контроль за исправностью оборудования и систем: отопления, освещения, водопровода, канализации, вентиляции в зданиях учреждения	балл	5	<p>Да (отсутствие замечаний в работе оборудования и систем: отопления, освещения, водопровода, канализации, вентиляции в зданиях учреждения) – 5 баллов.</p> <p>Нет (Наличие одного и более замечаний (нарушений))- 0 баллов</p>	
		2.4. Отсутствие фактов приемки ненадлежащим образом выполненных работ, либо фактов приемки выполненных работ с нарушением условий контрактов (договоров)	балл	5	<p>Да (отсутствуют факты приемки ненадлежащим образом выполненных работ, либо фактов приемки выполненных работ с нарушением условий контрактов (договоров)) – 5 баллов</p> <p>Нет (имеются факты приемки ненадлежащим образом выполненных работ, либо факты приемки выполненных работ с нарушением условий контрактов (договоров)) – 0 баллов</p>	

	<p>2.5.Отсутствие замечаний органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля, исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области, осуществляет функции и полномочия учредителя государственного учреждения, по результатам проверок деятельности государственного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по выполнению требований пожарной безопасности; - по обеспечению антитеррористической защищенности объектов учреждения, организации работы СКУД. 	балл	10	<p>1 Да (отсутствие предписаний, представлений, судебных решений, иных документов, обязательных к исполнению, по выполнению требований пожарной безопасности) – 5 баллов;</p> <p>Нет (имеются предписания, представления, судебные решения, иные документы, обязательные к исполнению, по выполнению требований пожарной безопасности) – 0 баллов.</p> <p>2. Да (отсутствие предписаний, представлений, судебных решений, иных документов, обязательных к исполнению, по обеспечению антитеррористической защищенности объектов учреждения, организации работы СКУД) – 5 баллов.</p> <p>Нет (имеются предписания, представления, судебные решения, иные документы, обязательные к исполнению, по обеспечению антитеррористической защищенности объектов учреждения, организации работы СКУД) – 0 баллов.</p>	
--	--	------	----	--	--

		2.6. Своевременное и полное представление отчетов, обязанность по представлению которых возложена на заместителя директора по административно-хозяйственной части	балл	5	<p>Да (своевременное (в установленные сроки) представление отчетов, обязанность по представлению которых возложена на заместителя директора по административно-хозяйственной части) – 5 баллов.</p> <p>Нет (непредставление либо несвоевременное представление отчетов, обязанность по представлению которых возложена на заместителя директора по административно-хозяйственной части) – 0 баллов.</p>	
		2.7. Подготовка локальных нормативных актов, касающихся вопросов, входящих в компетенцию заместителя директора по административно-хозяйственной части	балл	5	<p>Да (своевременное (в установленные сроки) подготовка локальных нормативных актов, касающихся вопросов, входящих в компетенцию заместителя директора по административно-хозяйственной части) – 5 баллов.</p> <p>Нет (несвоевременное (с нарушением сроков) подготовка локальных нормативных актов, касающихся вопросов, входящих в компетенцию заместителя директора по административно-хозяйственной части) – 0 баллов.</p>	
		2.8. Своевременное проведение мероприятий, касающихся «Доступной среды»: - разработка паспорта доступности/внесение изменений в паспорт доступности; - разработка мероприятий в целях	балл	5	<p>Да (своевременное (в установленные сроки) проведение мероприятий, касающихся «Доступной среды»: - разработка паспорта доступности/внесение изменений в паспорт доступности; - разработка мероприятий в целях обеспечения доступности зданий учреждения для маломобильных групп населения (МГН).) – 5 баллов.</p> <p>Нет (несвоевременное (с нарушением сроков) проведение мероприятий,</p>	

		обеспечения доступности зданий учреждения для маломобильных групп населения (МГН).			касающихся «Доступной среды»: - разработка паспорта доступности/внесение изменений в паспорт доступности; - разработка мероприятий в целях обеспечения доступности зданий учреждения для маломобильных групп населения (МГН.) – 0 баллов	
		2.9. Надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его Уставом, а также федеральными законами, иными нормативными актами РФ, областными законами, иными нормативно-правовыми актами Архангельской области и должностной инструкцией	балл	10	Да (своевременное (в установленные сроки) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его Уставом, а также федеральными законами, иными нормативными актами РФ, областными законами, нормативно-правовыми актами Архангельской области и должностной инструкцией) -10 баллов. Нет (несвоевременное (с нарушением сроков) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его Уставом, а также федеральными законами, иными нормативными актами РФ, областными законами, нормативно-правовыми актами Архангельской области и должностной инструкцией) -0 баллов.	
Максимальное количество баллов – 100.						

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей и критериев оценки эффективности деятельности главного бухгалтера государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский музыкальный колледж»

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности для учреждения	Условия, при которых показатель считается выполненным	Единица измерения	Количество баллов	Расчет	Примечание
1.	Степень выполнения показателей и критериев эффективности деятельности учреждения	1.1. Отсутствие замечаний органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля, исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области, осуществляет функции и полномочия учредителя учреждения, по надлежащему ведению бухгалтерского учета и налогового учета учреждения, правильному составлению	балл	20	Да (отсутствие замечаний (нарушений), зафиксированных в актах проверки, предписаниях, представлениях, судебных решениях, иных обязательных для исполнения документах – 20 баллов. Нет (наличие одного и более замечаний) – 0 баллов.	

		<p>финансово-плановых документов, правильной уплате налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов; правильности начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения; правильности составления; надлежащей подготовке и представлению бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.</p>				
		<p>1.2. Своевременное составление финансово-плановых документов учреждения</p>	балл	12	<p>Да (своевременное (в установленные сроки) составление финансово-плановых документов – 12 баллов. Нет (несвоевременное (с нарушением сроков) составление финансово-плановых документов – 0 баллов.</p>	
		<p>1.3. Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы</p>	балл	12	<p>Да (отсутствие задержек по выплате заработной платы в государственном учреждении) – 12 баллов. Нет (имеются задержки по выплате заработной платы в государственном учреждении) – 0 баллов.</p>	

		1.4. Обеспечение своевременной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	балл	12	Да (своевременное (в установленные сроки) уплата налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов. – 12 баллов. Нет (несвоевременное (с нарушением сроков) уплата налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов. – 0 баллов.	
		1.5. Обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения	балл	12	Да, (своевременное, в соответствии с гражданско-правовым договором, выплата денежных сумм) – 12 баллов; Нет (несвоевременное, не в соответствии с гражданско-правовым договором, выплата сумм) – 0 баллов.	
		1.6. Своевременная подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы	балл	12	Да, (своевременная, в установленный срок сдача отчетности и представление иных документов в налоговые органы) – 12 баллов. Нет, (несвоевременная сдача отчетности и представление иных документов в налоговые органы) – 0 баллов	

		<p>1.7. Своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения</p>	балл	20	<p>Да (достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных учредителем) – 10 баллов; Нет (отсутствие достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных учредителем) – 0 баллов.</p> <p>Да (направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие материально-технической базы учреждения) -10 баллов; Нет (ненаправление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие материально-технической базы учреждения) - 0 баллов</p>	
--	--	---	------	----	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению о системе оплаты труда
работников государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения Архангельской области
«Архангельский музыкальный колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ
случаев, при которых персональный повышающий коэффициент
к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной
категории (надбавка за квалификационную категорию)
устанавливается с учетом имеющейся квалификационной
категории, присвоенной по должности педагогического
работника

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присвоена, педагогическим работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должности, по которым присвоены квалификационные категории	Должности, по которым квалификационная категория не присвоена, и условия, при которых устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории (надбавка за квалификационную категорию) с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в первой графе
1	2
1. Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя, преподавателя); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тьютор
2. Старший воспитатель	Воспитатель

3. Воспитатель	Старший воспитатель
4. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
5. Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по учебному предмету "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования
6. Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности мастера производственного обучения)
7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
8. Учитель-дефектолог	Учитель-логопед (логопед); учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-дефектолога); тьютор
9. Учитель-логопед (логопед)	Учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности учителя-логопеда (логопеда)); тьютор

10. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
11. Преподаватель (при выполнении преподавательской работы в образовательных организациях дополнительного образования (детских школах искусств по видам искусств), концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
12. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
13. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
14. Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной работы по тому же учебному предмету в общеобразовательной организации); тьютор
15. Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (при выполнении преподавательской работы по тому же учебному предмету в профессиональной образовательной организации); тьютор