

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБ ПОУ СО «УрСМШ»
Э.Г. Архангельская
«18» ноября 2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Свердловской области
«Уральская специальная музыкальная школа (колледж)»

Глава 1. Общие положения

Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральская специальная музыкальная школа (колледж)» (далее - Школа).

2. Настоящее положение включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Школы;
- 2) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя Школы, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Заработная плата работникам Школы устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Школе системой оплаты труда. Система оплаты труда в Школе устанавливается локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, коллективными договорами, соглашениями.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника Школы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Выплаты компенсационного характера работникам Школы устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Школы по

соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Школы, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях».

7. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками Школы в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

8. Размер выплат стимулирующего характера определяется Школой с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников Школы.

9. Показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Школы.

10. Фонд оплаты труда работников Школы формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на предоставление Школе субсидий на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается приказом Министерства культуры Свердловской области.

11. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Колледжа должен составлять не менее 20 процентов.

Объем средств на оплату труда работников Школы может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

12. Штатное расписание Школы утверждается директором в соответствии с организационной структурой и штатом Школы, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

13. Должности работников, включаемые в штатное расписание Школы, должны определяться в соответствии с Уставом Школы и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Глава 2. Условия определения оплаты труда

14. При определении размера оплаты труда педагогических работников Школы учитываются:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- 3) объемы учебной (педагогической) нагрузки;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в государственной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Для работников Школы не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора выполнение в этой же образовательной организации видов работ, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

17. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере культуры и образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения директора при условии, что работники, выполняющие педагогическую работу, для которых Школа является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

18. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

19. Изменение оплаты труда работников Школы производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

20. При наступлении у работника Школы права в соответствии с пунктом 19 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

21. Директор Школы:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные пунктом 14 настоящего Положения, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Школы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Школы.

22. Заработная плата работников Школы состоит из:

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

- выплат компенсационного в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Заработная плата работников Школы предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

23. Размер заработной платы в месяц работников Школы, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников Школы, занимающих должности работников образования

24. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности работников образования (далее работники образования) в Школе, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и приведены в таблице 1.

Таблица 1

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности	4110

	работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"	
2.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня":	
3.	1 квалификационный уровень	4975
4.	2 квалификационный уровень	6369
5.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников":	
6.	1 квалификационный уровень	7760
7.	2 квалификационный уровень	7769
8.	3 квалификационный уровень	7777
9.	4 квалификационный уровень	7785
10.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений":	
11.	1 квалификационный уровень	7793

25. С учетом условий труда работникам образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

26. Продолжительность рабочего времени работников образования, осуществляющих педагогическую деятельность, регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

27. Для работников Школы, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются директором Школы самостоятельно.

28. Локальным актом Школы, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников образовательной организации, предусматривается установление работникам образования следующих стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплаты за выслугу лет);

4) премиальные выплаты по итогам работы.

29. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Школы, интенсивность труда работника образования, выше установленных системой нормирования труда Школы.

30. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников образования с учетом показателей наполняемости классов (групп), количественных результатов подготовки учащихся к государственной итоговой аттестации и государственным экзаменам, за подготовку определенного количества победителей (призеров, лауреатов) конкурсов, фестивалей различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Школы, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере культуры, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Школы.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику образования с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются директором Школы в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения Школой государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Школы.

31. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образования Школы, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также работникам, имеющим квалификационную категорию.

31.1) Размеры выплат работника, имеющим ученую степень или почетное звание:

до 20 процентов от оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук или за почетное звание «Народный»;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный».

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

31.2) Работникам образования за качество выполняемых работ могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образования на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам образования, прошедшим аттестацию:

- высшая квалификационная категория - 0,20;
- первая квалификационная категория - 0,15;
- вторая квалификационная категория - 0,10.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин повышающий коэффициент за квалификационную категорию по результатам аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам образования, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику образования с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директора Школы персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента для руководителей структурных подразделений и педагогических работников образовательной организации - до 3,0.

Размер повышающего коэффициента для учебно-вспомогательного персонала - до 2,0.

Применение персонального коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

31.3) Работникам Школы, осуществляющим образовательный процесс по программам повышенного уровня, устанавливаются выплаты в размере 15% к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Выплаты за качество выполнения работ не применяются в отношении работников образования, являющихся членами государственных академий наук, которым выплачивается ежемесячная денежная выплата.

32. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от количества лет, проработанных в Школе.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 15 процентов.

33. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора Школы в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения Школой государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

1) руководителей структурных подразделений Школы и педагогических работников, подчиненных заместителям директора Школы - по представлению заместителей директора Школы;

2) остальных работников образования, занятых в структурных подразделениях Школы - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений Школы.

34. Работникам образования выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего Положения.

Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников Школы, занимающих общеотраслевые должности служащих

35. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих», и приведены в таблице 2.

Таблица 2

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
2.	1 квалификационный уровень	2812
3.	2 квалификационный уровень	3515
4.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
5.	1 квалификационный уровень	4218
6.	2 квалификационный уровень	4707
7.	3 квалификационный уровень	5253
8.	4 квалификационный уровень	5862
9.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
10.	1 квалификационный уровень	6165
11.	2 квалификационный уровень	6641
12.	3 квалификационный уровень	7154
13.	4 квалификационный уровень	7706
14.	5 квалификационный уровень	8301
15.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
16.	1 квалификационный уровень	8545

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

36. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

37. Локальным актом Школы, утверждающим Положение об оплате и стимулировании труда работников Школы, работникам, занимающим

общеотраслевые должности служащих, предусматривается установление следующих стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) выплаты за качество выполняемой работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

38. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Школы, интенсивность труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Школы.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и порядок их установления определяются директором Школы в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения Школой государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Школы.

40. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, в зависимости от количества лет, проработанных в Школе.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)):

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 15 процентов.

41. Выплата за качество выполняемой работы включает в себя:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

42. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование.

Размер повышающих коэффициентов:

главный специалист - 0,25;
ведущий специалист - 0,20;
специалист высшей категории - 0,15;
специалист первой категории - 0,10;
специалист второй категории - 0,05;
специалист третьей категории - 0,03.

43. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

44. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в пределах 3,0.

45. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

46. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размера принимается директором Школы персонально в отношении каждого работника, занимающего общеотраслевые должности служащих.

47. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

48. Решение об установлении работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам) принимается директором Школы в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения Школой государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

49. Работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего Положения.

Глава 5. Порядок и условия оплаты труда работников Школы, занимающих должности работников культуры и медицинских работников

50. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников культуры Школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», и приведены в таблице 3.

Таблица 3

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	7154
2.	Профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии"	
3.	1 квалификационный уровень	4218
4.	2 квалификационный уровень	5192
5.	3 квалификационный уровень	5516
6.	4 квалификационный уровень	6000

51. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников Школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», и приведены в таблице 4.

Таблица 4

Номер строки	Профессиональные квалификационные группы по должностям медицинских и фармацевтических работников	Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
2.	4 квалификационный уровень	5862
3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	

4.	3 квалификационный уровень	7154
----	----------------------------	------

52. С учетом условий труда работникам культуры и медицинским работникам Школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

53. Работникам культуры и медицинским работникам организации предусматривается установление следующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) выплаты за качество выполняемой работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

54. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 53 настоящего Положения, работникам культуры и медицинским работникам Школы осуществляются в соответствии с пунктами 37-47 настоящего Положения.

55. Решение об установлении работникам культуры и медицинским работникам выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам) принимается директором Школы в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения Школой государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

56. Работникам культуры и медицинским работникам Школы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего Положения.

Глава 6. Порядок и условия оплаты труда работников Школы, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

57. Для работников Школы, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повременная почасовая тарифная система оплаты труда.

Размер ставки почасовой оплаты утверждается Директором колледжа на учебный год.

58. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

59. Положением об оплате и стимулировании труда работников Школы работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за выслугу лет;
- 3) выплаты за качество выполняемой работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

60. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график

работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Школы, интенсивность труда работников рабочих профессий Школы, за профессиональное мастерство.

61. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам рабочих профессий с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам рабочих профессий устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к почасовой тарифной ставке.

62. Выплата за выслугу лет работникам рабочих профессий устанавливается в процентах от почасовой тарифной ставки в зависимости от количества лет, проработанных в Школе:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 15 процентов.

63. К выплатам за качество выполняемой работы относятся персональный повышающий коэффициент и повышающий коэффициент к почасовой тарифной ставке.

63.1) Персональный повышающий коэффициент к почасовой тарифной ставке может быть установлен работнику рабочих профессий с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к почасовой тарифной ставке и его размерах принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к почасовой тарифной ставке - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к почасовой тарифной ставке не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к почасовой тарифной ставке.

63.2) Повышающий коэффициент к почасовой тарифной ставке за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора Школы работникам рабочих профессий, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к почасовой тарифной ставке - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к почасовой тарифной ставке за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных)

работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к почасовой тарифной ставке.

64. Решение об установлении работникам рабочих профессий повышающих коэффициентов к почасовой тарифной ставке принимается директором Школы. Размер выплат по повышающему коэффициенту к почасовой тарифной ставке определяется путем умножения размера почасовой тарифной ставки работника на повышающий коэффициент.

65. Повышающие коэффициенты к почасовой тарифной ставке устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

66. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются директором Школы в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения Школой государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Школы.

67. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего Положения.

Глава 7. Условия оплаты труда директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера

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

Размер должностного оклада директора Школы определяется трудовым договором.

Должностной оклад устанавливается директору Школы в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителя, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителя, в том числе связанных с масштабом управления, особенностями деятельности и значимостью образовательной организации, уровнем профессионального образования руководителя, численностью работающих в Школе.

Система критериев для дифференцированного установления должностного оклада директора Школы утверждается приказом Министерства культуры Свердловской области.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Школы и среднемесячной заработной платы работников Школы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Школы и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы

работников Школы (без учета заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 6 и устанавливается Министерством культуры Свердловской области.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Школы. Другие условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются коллективными договорами, локальными актами Школы, трудовым договором.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Школы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

69. С учетом условий труда директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

70. Директору Школы, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

71. Выплаты стимулирующего характера директору Школы устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности деятельности руководителя.

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры выплат стимулирующего характера руководителю, источники, порядок и условия их выплаты устанавливаются приказом Министерства культуры Свердловской области.

72. Заместителям директора, главному бухгалтеру Школы выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директором Школы с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором Школы.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и порядок ее установления определяются директором Школы в пределах

лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения Школой государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, и закрепляются в коллективном договоре или другом локальном акте Школы.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

73. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается директору Школы и его заместителям, имеющим ученую степень или почетные звания. Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», - в размере 0,20;

2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», - в размере 0,50.

74. К выплатам за качество выполняемой работы заместителям директора, главному бухгалтеру Школы также относится персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), который устанавливается в соответствии с пунктом 44 настоящего Положения.

75. Заместителям директора, главному бухгалтеру Школы выплаты за выслугу лет устанавливаются в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения.

76. Заместителям директора, главному бухгалтеру Школы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 9 настоящего Положения.

Глава 8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

77. Работникам Школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

78. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже

размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику Школы устанавливаются пропорционально отработанному времени.

79. Работникам Школы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

80. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Правительства Советов Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

81. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Школы при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику Школы при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Школы в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Выплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и

методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, государственных экзаменов.

Размеры выплат и порядок их установления определяются Школой самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Школы, утвержденном директором Школы, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер выплаты работнику Школы и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

82. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

Глава 9. Порядок и условия премирования работников Школы

83. В целях поощрения работников Школы за выполненную работу в образовательной организации могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (далее - премии):

- 1) за месяц, квартал, полугодие, год;
- 2) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников Школы осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом Школы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор Школы. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате и стимулировании труда работников.

По решению директора Школы осуществляется премирование:

- 1) заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору Школы непосредственно;
- 2) руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора Школы, по представлениям заместителей директора;
- 3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений Школы.

84. Премия за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в пределах средств, установленных пунктом 88 настоящего Положения.

Период, за который выплачивается премия, определяется Положением об оплате и стимулировании труда работников Школы. В Школе одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия за квартал и премия за год.

При премировании учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Школы;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Школы;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

85. По решению директора Школы на срок от 1 года работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, имеющим большой опыт педагогической и научной работы, может быть установлена ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, авторитет и признание в образовательной и культурной сферах деятельности.

Премия работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 88 настоящего Положения.

86. Единовременно могут выплачиваться премии:

- 1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

за награждение почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

- 2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах средств, установленных пунктом 88 настоящего Положения.

87. В целях социальной защищенности работников Школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу

коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Школы применяется единовременное премирование работников:

- 1) при награждении наградами Свердловской области;
- 2) в связи с празднованием Дня учителя;
- 3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Школы, принятым директором Школы в пределах финансовых средств на оплату труда.

88. Премирование работников Школы осуществляется за счет следующих источников финансирования:

- 1) в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения Школой государственного задания;
- 2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

89. Директор Школы при наличии экономии финансовых средств на оплату труда может оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом, принятым директором Школы.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Директору Школы запрещается назначать выплату материальной помощи преподавателю, являющемуся директором Школы, т.е. самому себе.