

УТВЕРЖДЕНО



приказом № 09-02 от «09» апреля 2018 года

директор

А.А. Обманец

выборного профсоюзного органа  
20 февраля 2018 года № 59 учтено.  
№ 105 от 20.02.2018

**Положение об оплате труда работников  
краевого государственного автономного  
профессионального образовательного учреждения  
«Приморский краевой художественный колледж»**

Владивосток 2018

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 года, протокол N 11), Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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», Постановлением Минтруда РФ от 16 мая 1994 г. № 37 «Об утверждении разъяснения «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия», Законом Приморского края от 25 апреля 2013 года № 188 КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», Постановлением Администрации Приморского края №1268-ПА от 08.05.2013 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом департамента культуры Приморского края от 4 июля 2013 года № 147 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников государственных учреждений приморского края, подведомственных департаменту культуры Приморского края» и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Приморский краевой художественный колледж» (далее – Колледж). Положение имеет цель:

- повышение мотивации к труду персонала Колледжа, обеспечение материальной заинтересованности Работников в улучшении качественных и количественных результатов труда;
- выполнение плановых заданий;
- снижение затрат на производство единицы образовательных услуг;
- совершенствование технологических процессов;
- творческое и ответственное отношении к труду.

Система оплаты труда в Колледже устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) Профессиональных стандартов.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя Колледжа (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).

Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.3. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы несет главный бухгалтер Колледжа.

1.4. Ответственность за своевременность выплаты работникам заработной платы несет руководитель Колледжа.

1.5. При выплате заработной платы работодатель предоставляет каждому работнику расчетный листок, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.6. Оплата труда Работников Колледжа включает в себя:

– заработную плату, состоящую из базового оклада (индексируемый оклад с учетом повышающих коэффициентов), компенсационных выплат, а также доплат и надбавок за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

– стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением и Положением о критериях оценки эффективности и качества деятельности работников КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж».

1.7. Оплата труда Работников Колледжа осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия установления которых предусмотрены Положением. Заработная плата каждого работника Колледжа зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.8. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Колледжа производится в порядке и размерах, которые определяются, Постановлением Администрации Приморского края 541-па от 24.11.2016года « Об Оплате труда руководителей , их его заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются приказом директора, на 10 % ниже оклада директора с учетом особенностей, установленных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Заработная плата перечисляется сотруднику на расчетный счет в банке, в сроки, закрепленные в коллективном договоре.

1.10. Удержания из заработной платы производятся в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Удержания могут производиться в следующих случаях:

- возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- погашение неизрасходованного и своевременно не возмещенного аванса, выданного в связи с приобретением товаров и услуг;
- возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего периода, в счет которого ему был оплачен ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанный период;
- для погашения обязательств работника перед государственными органами (налоги, штрафы);
- для погашения задолженности перед третьими лицами (алименты на несовершеннолетних детей, выплаты по исполнительным листам).

Удержания за неотработанные отпуска не производятся в случаях, когда работник увольняется по следующим основаниям:

- отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- ликвидация организации, сокращение штата, смена собственника имущества (в отношении руководителя, его заместителей и главного бухгалтера);

- призыв работника на военную службу.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате не может превышать – 25%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50% заработной платы, в отдельных случаях, определенных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать – 70 %.

1.11. Заработная плата выплачивается:

- в случае смерти работника, не полученная ко дню смерти, членам его семьи или лицу, находящемуся на его иждивении.

1.12. При невыполнении работником должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работника и Работодателя за работником сохраняется не менее двух третей оклада.

1.13. При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

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

1.15. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а так же по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.16. Руководитель учреждения, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, повышающих коэффициентов, а так же размеры доплат и надбавок, премий и других мер материального поощрения работников, с учетом рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 №11), Приказа Министерства образования и науки №1601 от 22.12.2014, Постановления Минтруда РФ от 16.05.1994 г. № 37, Закона Приморского края №188 от 25.04.2013г., закона Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ.

## 2. Система оплаты труда.

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении принимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнения трудовых обязанностей.

Система оплаты труда включает как способ установления, соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника (форма заработной платы) так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда включаются также условия порядка выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия и порядок выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

2.2. В Колледже устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с Работником не предусмотрено иное.

Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы Работника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с табелями. Также Работникам выплачивается материальное поощрение за выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования, предусмотренных Положением о критериях оценки эффективности и качества деятельности работников КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж».

2.3. Система оплаты труда работников Колледжа, применяемая на день вступления в силу настоящего Положения, подлежат применению до введения Администрацией Приморского края отраслевых систем оплаты труда.

2.4. Изменение систем оплаты труда Колледжа осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

е) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

ж) мнения органа первичной профсоюзной организации;

з) порядка аттестации работников Колледжа, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

2.5. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, тарификационным списком преподавателей, Фондом оплаты труда, утверждаемые директором колледжа, и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемым директором КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж» с каждым работником.

2.6. К основному персоналу КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж» относятся:

- педагогические работники – преподаватель, методист;
- специалисты – хранитель фондов, библиотекарь, лаборант, документовед;

(приложение 6 к Приказу Министерства культуры Российской Федерации от 5 мая 2014 г. № 763

### 3. Оклад (должностной оклад).

3.1. Под окладом (должностным окладом) в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение

ны нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за месяц или ставку заработной платы.

Преподавателям Колледжа, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, устанавливается размер среднемесячного оклада на 10 месяцев (учебный год) в зависимости от объема установленной педагогической нагрузки на учебный год ежегодно на 1 сентября текущего года в соответствии с тарификационным списком.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению Работодателя в пределах имеющихся у него средств на оплату труда. Повышение оклада (должностного оклада) оформляется приказом (распоряжением) руководителя Колледжа и дополнительным соглашением к трудовому договору с соответствующим Работником.

3.3. Размеры окладов работников Колледжа ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

3.4. Не допускается установление различных размеров окладов, различных повышающих коэффициентов к ним, либо ставок заработной платы по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, выполнявших одинаковую трудовую функцию, за исключением повышающих коэффициентов за выслугу лет, квалификационную категорию, звание и условия труда.

#### 4. Повышающие коэффициенты к окладам.

4.1. К повышающим коэффициентам относятся:

– коэффициент по уровню образования по должностям, где есть градация требования по уровню образования (*Приложение № 1 к данному Положению*);

– коэффициент за стаж работы в государственных учреждениях или стаж педагогической деятельности (*Приложение № 2 к данному Положению*);

– коэффициент за квалификационную категорию преподавателей:  
при наличии высшей категории – 0,25;

при наличии первой категории – 0,16;

– коэффициент за специфику работы (колледж) для преподавателей – 0,15;

– коэффициент, учитывающий наличие звания, (по одному из оснований):



- «Народный художник Российской Федерации» 0,3
- «Заслуженный работник СПО», «Заслуженный художник РФ», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный преподаватель» 0,2
- «Отличник народного просвещения» 0,1

(Приказ департамента культуры Приморского края от 4 июля 2013 года № 147 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников государственных учреждений приморского края, подведомственных департаменту культуры Приморского края».)

4.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

В случае установления к окладам работников Колледжа повышающих коэффициентов, размер базовой ставки (оклада) работника определяется по формуле:

И считается расчетной единицей.

$R_{op} = O_{pk} + O_{ok} \times \Sigma K$ , где:

$R_{op}$  – размер базовой ставки (оклада) работника;

$O_{ok}$  – индексированный оклад работника;

$\Sigma K$  – сумма повышающих коэффициентов.

## 5. Доплаты.

5.1. Работникам Колледжа устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночную смену;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за работу в условиях выездной практики;
- за расширение зон обслуживания.

5.2. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (квартал).

За сверхурочную работу Работникам устанавливаются доплаты:

- за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150 % часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200 % часовой ставки.

Указанные доплаты не производятся Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

5.3. За работу в праздничные дни Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты:

В размере 100 % часовой ставки – если работа в праздничный день производилась в пределах месячной часовой нормы рабочего времени.

В размере 200 % часовой ставки – если работа в праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.4. В настоящем Положении под работой в ночное время понимается работа с 22.00 до 06.00.

За работу в ночное время Работникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки.

Часовая ставка Работников с повременной оплатой труда рассчитывается путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов в учетном месяце по производственному календарю пятидневной рабочей недели. Доплата производится на основании табеля учета рабочего времени.

5.5. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата в размере до 50% процентов должностного оклада временно отсутствующего работника.

5.6. За совмещение должностей устанавливается доплата в размере от 1 до 50% должностного оклада по совмещаемой должности.

Начисление и выплаты доплат, установленных пунктами 5.5. и 5.6. настоящего Положения производятся ежемесячно на основании Приказов и дополнительных соглашений к трудовым договорам.

Основания для назначения доплат	Размер выплат	Период выплат
Временное выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	До 50 % от оклада временно отсутствующего сотрудника	За фактическое время работы
Совмещение должностей	До 50 % должностного оклада по совмещаемой должности	За фактическое время работы не более года
За расширение зоны обслуживания	До 50 %	За фактическое время работы не более года
Увеличение объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего сотрудника	До 50%	За фактическое время работы не более года
За работу в ночное время	35% часовой ставки	Согласно табеля учета рабочего времени.
За работу в выходные и праздничные дни	100% часовой ставки	Согласно табеля учета рабочего времени, и приказа о привлечении сотрудников к работе в выходные и праздничные дни.

## 6. Надбавки, носящие компенсационный характер.

6.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к базовым окладам (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

6.2. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

6.3. К надбавкам компенсационного характера относятся:

- районный коэффициент в размере 30%;
- надбавка за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока:
  - а) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в объеме 10 % назначается по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 % заработка;
  - б) процентная надбавка к заработной плате, в размере 10 % назначается за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 % заработка.

Данные надбавки начисляются на базовый оклад работника, доплаты перечисленные в пункте 5.1. данного Положения и надбавки перечисленные в пункте 6.3. настоящего Положения, а так же на сумму начисленной ежемесячной премии.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных – компенсационные выплаты работникам учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

В учреждении установлены доплаты:

- кураторам учебных групп;
- председателям предметно-цикловых комиссий;
- куратору по воспитательной работе колледжа;
- за проверку письменных работ.

Оплата вышеуказанных выплат производится в пределах Фонда оплаты труда и назначается приказом руководителя учреждения.

## 7. Порядок формирования фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований краевого бюджета, поступающих в установленном порядке средств на выполнение государственного задания и средств, поступающих от производящей доход деятельности.

Расчет фонда оплаты труда производится бухгалтерской службой \_\_\_\_\_ по состоянию на 1 сентября и 1 января, а так же при повышении \_\_\_\_\_ (окладов) или изменении штатного расписания.

7.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОВ} + \text{ФКВ} + \text{ФД} + \text{ФСВ},$$

Где ФОТ – Фонд оплаты труда

ФОВ – Фонд окладов

ФКВ – Фонд компенсационных выплат

ФД – Фонд доплат

ФСВ – Фонд стимулирующих выплат (установленный как 30% от ФОВ).

7.2. Фонд оплаты труда формируется по каждому подразделению в соответствии со штатным расписанием.

7.3. Фонд оплаты труда по приносящей доход деятельности формируется из полученных доходов в объеме 15% и расходуется в соответствии с Положением о Порядке расходования премиального фонда.

#### 8. Порядок формирования фонда стимулирующих выплат.

8.1. Фонд стимулирующих выплат формируется в пределах фонда оплаты труда.

8.2. Фонд стимулирующих выплат рассчитывается на календарный год в пределах 30 % от фонда окладов с учетом повышающих коэффициентов к окладам и ставкам заработной платы.

8.3. Фонд стимулирующих выплат используется в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности и качества деятельности работников Колледжа.

#### 9. Порядок формирования и условия оказания материальной помощи.

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда сотрудникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

9.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## 10. Начисление и выплата заработной платы.

10.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, определенном настоящим Положением.

10.2. Основанием для начисления заработной платы являются:

- табельное расписание;
- трудовой договор;
- табель учета рабочего времени;
- распоряжения руководителя Колледжа.

10.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Проверяет табель инспектор по кадрам.

10.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

10.5. Определение размеров заработной платы по основной и выполняемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

10.6. Заработная плата выплачивается Работникам перечислением на указанный Работником счет в банке.

10.7. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику в бухгалтерии выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

10.8. Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается: – оклад работника за отработанное время, а также надбавки: – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в Южных районах Дальнего Востока за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Сумма выплаты округляется по правилам математики до тысячи.

10.9. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, размер которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и начисляются только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса РФ), осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за вторую половину месяца.

10.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.11. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

10.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения работника.

10.13. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности работников (п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ) работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным сотрудником в течении 3-го месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При расчете среднего заработка для выплаты выходного пособия в связи с сокращением численности штата оплата производится за рабочие дни в периоде следующим за днем увольнения (Решение Верховного Суда РФ от 25.05.2006 № ГКПИ06-366)

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
КГАПОУ «Приморский краевой  
художественный колледж»

Перечень  
должностей, для которых применяется коэффициент 0,2  
по уровню образования  
(по должностям, где есть градация требования по уровню образования)

1. Экономист.
2. Счетовод.
3. Секретарь учебной части.
4. Инспектор по кадрам.
5. Библиотекарь.
6. Документовед.



Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
КГАПОУ «Приморский краевой  
художественный колледж»

Порядок определения повышающего коэффициента за выслугу лет  
К оставшим работникам может применяться повышающий коэффициент  
за выслугу лет при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 0,1
- от 5 до 10 лет – 0,15
- от 10 до 15 лет – 0,18
- от 15 лет и более – 0,2

В стаж работы, дающей право на установление повышающего  
коэффициента за выслугу лет, засчитывается время работы в  
государственных и муниципальных учреждениях, в органах исполнительной  
власти, время военной службы, для педагогических сотрудников – стаж  
педагогической деятельности.

Основным документом для определения стажа является трудовая  
книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может  
быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за  
подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных  
подписью, 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 образовательного  
или государственного учреждения, о должности и времени работы в этой  
должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых  
выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный  
стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы  
или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых  
должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут  
подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным  
подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника  
по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении  
которых находятся образовательные учреждения, могут принимать  
показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной  
системе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования указанных в рекомендациях письмах Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26 октября 2004 г. N АФ-947/96 .

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ПРИМОРСКОГО КРАЯ  
краевое государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение  
«ПРИМОРСКИЙ КРАЕВОЙ ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

П Р И К А З

14 января 2019 года

г. Владивосток

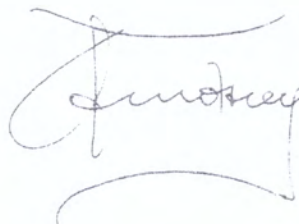
№ 04 – ОД

В соответствии с п.33 «Единых рекомендаций по установлению на Федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017г. протокол № 11)»

П Р И К А З Ы В А Ю:

Считать утратившим силу Приложение № 1 «Перечень должностей, для которых применяется коэффициент 0,2 по уровню образования» Положения об оплате труда работников КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж» утвержденного приказом от 09.04.2018г. № 09 – ОД с 01 января 2019 года.

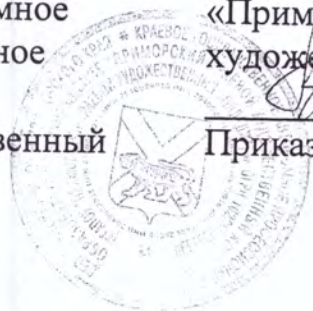
Директор



А.А. Обманец

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ  
ПРИМОРСКОГО КРАЯ  
краевое государственное автономное  
профессиональное образовательное  
учреждение  
«Приморский краевой художественный  
колледж»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор КГАПОУ  
«Приморский краевой  
художественный колледж»  
В.Н. Воробьева  
Приказ №57-ОД от 25.12.2019г.



**Изменения к Положению об оплате труда КГАПОУ «Приморский краевой художественный колледж», утвержденное приказом от 09.04.2018 г. № 09-ОД.**

1. Внести изменения в п. 6.3 Положения об оплате труда и читать данный пункт в следующей редакции

« 6.3. К надбавкам компенсационного характера относятся:

- районный коэффициент в размере 20%;

- надбавка за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока:

а) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в объеме 10% назначается по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

б) процентная надбавка к заработной плате в размере 10% назначается за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

Данные надбавки начисляются на базовый оклад работника, доплаты, перечисленные в пункте 5.1 данного Положения, и надбавки, перечисленные в пункте 6.36. настоящего Положения, а также на сумму начисленной ежемесячной премии.

Компенсационные выплаты работникам учреждения в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

В учреждении установлены следующие доплаты:

- кураторам учебных групп;

- председателям предметно-цикловых комиссий;

- куратору по воспитательной работе колледжа;

- за проверку письменных работ.»