



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский химико-механический колледж» (далее - колледж) разработано на основе Трудового кодекса РФ, Постановления Правительства Владимирской области от **23 июня 2023 г. № 432** «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с изменениями и дополнениями, постановления Правительства Владимирской области от **04 июля 2023 г. № 463** «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» с дополнениями и изменениями, Постановления Правительства Владимирской области от **20.07.2023г. № 510** «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры Владимирской области» с дополнениями и изменениями, иными нормативно-правовыми актами РФ содержащими нормы трудового права.

1.2. Система оплаты труда (далее - СОР) работников колледжа устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников Колледжа;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности колледжа, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.3. СОР работников Колледжа устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, настоящим положением, а также штатным расписанием учреждения.

1.4. Заработная плата работников Колледжа не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

- 1.6.1. Учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 3655 рублей;
- 1.6.2. Учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 4245 рублей;
- 1.6.3. Педагогических работников - 8110 рублей;
- 1.6.4. Руководителей структурных подразделений -11242 рублей;

1.7. Размер базового должностного оклада заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

- 1.7.1. Специалистов и служащих первого уровня - 3880 рублей;
- 1.7.2. Специалистов и служащих второго уровня - 4062 рубля;
- 1.7.3. Специалистов и служащих третьего уровня - 5013 рублей;
- 1.8. Размер базового должностного оклада заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:
  - 1.8.1. Общеотраслевых профессий рабочих первого уровня - 3579 рублей;
  - 1.8.2. Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня - 4062 рубля;
- 1.9. Размер базового должностного оклада заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:
  - 1.9.1. работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена - 6416 рублей;

1.10. Должностной оклад, ставка заработной платы работника Колледжа (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно- вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.11. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Колледжа устанавливаются согласно **приложению N 1** к настоящему Положению.

1.12. Оплата труда библиотечных и других работников Колледжа, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников областных государственных учреждений.

1.13. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников Колледжа производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.14. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Колледжу из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Колледжа устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала – не менее 60 процентов.

Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу колледжа, определены приложением №1 к настоящему Положению.

1.15. Руководитель Колледжа обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же колледже помимо основной работы), тарификационные списки;
- в случаях, предусмотренных п. 1.10, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников колледжа.

1.16. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.17. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

- заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);
- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.18. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

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

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения

Условия оплаты труда могут быть изменены работодателем по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда, о чем работодатель

обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, настоящим положением, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца-20-го числа текущего месяца числа;
- за вторую половину месяца- 5-го числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в последний рабочий день перед выходным или нерабочим праздничным днем.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.19. Действующая система оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.20. Система оплаты труда в учреждении устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

## **2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников колледжа**

2.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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", вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом Колледжа и правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в Колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в колледже в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Колледжа, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Правилами внутреннего распорядка работников колледжа. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.2. Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем колледжа **с учетом мнения представительного органа работников**. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и учебных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться директором колледжа, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), директором колледжа при участии представительного органа. Преподавательская работа в том же колледже для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим

и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, колледжа и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогические работники, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника колледжа, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. Объем учебной нагрузки преподавателей Колледжа (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Колледже.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю колледжа с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся), групп и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.4. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном пунктом 3.5. настоящего Положения.

2.5. Преподавателям Колледжа, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.6. Преподавательская работа руководящих и других работников Колледжа без занятия штатной должности в том же колледже оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

### **3.Порядок исчисления заработной платы педагогических работников колледжа**

3.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

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

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

3.3. При повышении ставки заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

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

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

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

3.4. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения

преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в колледже учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 3.3. настоящего Положения.

3.5. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

3.6. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

3.7. На ректора, проректора и профессорско-преподавательский состав государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области "Владимирский институт развития образования им. Л.И. Новиковой" распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

3.8. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

#### **4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и

организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Колледже;

- при оплате за часы преподавательской работы в Колледже работникам, указанным в п. 3.1. настоящего Положения, в объеме 300 часов в случае, если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки, установленной этим пунктом.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.2. Руководитель Колледжа в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Колледжа, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При преподавании в Колледже при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При обучении студентов применяются такие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,25, для доцента, кандидата наук - 0,20, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звание "Заслуженный", - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

## 5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников, а также согласно **приложению N 2** к настоящему Положению.

5.2. **Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников** и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;

5.5. 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):

5.5.1. В Колледже каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35%.

5.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им меж разрядную разницу.

5.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

5.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее 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 не менее 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

5.6. Выплаты за выполнение педагогом дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью, при наличии квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" устанавливаются в размере 50% к должностному окладу (ставке заработной платы).

## **6. Выплаты стимулирующего характера.**

6.1. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам настоящим Положением, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

**Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, как в процентном соотношении, так и фиксированной суммой.**

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные и единовременные выплаты по итогам работы.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем Колледжа с учетом мнения представительного органа работников. **Разработанные критерии эффективности по должностям указаны в приложении N 4 к данному Положению.**

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в соответствии с **приложением N 3 к данному Положению** в пределах фонда оплаты труда;
- выплаты по итогам критериев оценки результативности профессиональной деятельности работников колледжа согласно приложению №4.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам:

- имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

- награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта» - 10%;

б) работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный":

– руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю Колледжа - 20%;

– педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

г) кандидатам наук по профилю Колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) - 20%;

д) докторам наук по профилю Колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников профессорско-преподавательского состава и сферы научных исследований и разработок) - 50%;

е) мастерам производственного обучения за выполнение воспитательных функций - 1000 рублей;

ж) мастерам производственного обучения, осуществляющим учебный процесс и эксплуатацию производственного оборудования мастерских, созданных в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование», и обладающим правом оценки демонстрационного экзамена по соответствующим компетенциям, - 10000 рублей.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

Работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, знак «Отличник физической культуры и спорта» выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

Иные виды выплат за качество выполняемых работ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

а) надбавку за стаж непрерывной работы в учреждениях системы Министерства внутренних дел Российской Федерации и в общеобразовательных учреждениях, созданных при исправительных колониях, работникам областных государственных образовательных учреждений, созданных при исправительных колониях, в следующих размерах:

от 1 до 2 лет - 5%;

от 2 до 5 лет - 10%;

от 5 до 10 лет - 20%;

от 10 до 15 лет - 25%;

от 15 до 20 лет - 30%;  
от 20 до 25 лет - 35%; от 25 лет и более - 40%;

в) выплату библиотечным работникам Колледжа в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%;  
от 10 до 20 лет - 30%;  
от 20 до 25 лет - 35%;  
свыше 25 лет - 40%.

6.7. При отсутствии финансовых средств по независящим от руководителя причинам он имеет право приостановить или уменьшить размер стимулирующих выплат.

6.8. В соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса при изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, порядок стимулирующих выплат пересматривается.

6.9. Для целей стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 20 процентов от общих поступлений в фонд оплаты труда учреждения.

**6.10. Руководитель имеет право с учетом представления мнения представительного органа изменить или отменить стимулирующие надбавки за невыполнение объема работ.**

6.11. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Колледжа с учетом мнения представительного органа работников, с учетом суммы экономии фонда заработной платы. **Премирование работников осуществляется отдельным приказом с указанием процента или суммы премиальных выплат.**

6.12. Выплаты, установленные в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности работников колледжа, осуществляются на основании приказа руководителя колледжа по согласованному с комиссией по подведению итогов оценки эффективности труда работников колледжа. В комиссию работники представляют листы с указанием показателей эффективности профессиональной деятельности, по итогам предыдущего отчетного периода.

6.13. Заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру стимулирующие выплаты назначаются ежеквартально, с 01 января по 31 марта, с 01 апреля по 30 июня, с 01 июля по 30 сентября, с 01 октября по 31 декабря. Назначение происходит по итогам выполнения показателей Критериев эффективности предыдущего квартала.

6.14. Педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, рабочим, специалистам и служащим стимулирующие выплаты назначаются на 6 месяцев, с 01 января по 30 июня, с 01 июля по 31 декабря. Назначение происходит по итогам выполнения показателей Критериев эффективности предыдущего отчетного периода.

6.15. Для вновь принятых работников назначение и осуществление выплат стимулирующего характера в период с момента принятия на работу и до наступления следующего отчетного срока производится на основе показателей, заполняемых по результатам за отработанный месяц, в котором работник приступил к исполнению трудовых обязанностей, с последующей корректировкой показателей до наступления следующего отчетного периода.

6.16. Сроки представления работниками оценочных листов выполнения критериев с 25 по 29 число месяца в завершающем отчетном периоде.

## **7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа**

7.1. На руководителя Колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем с учетом показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Колледжа и его руководителя в пределах средств фонда оплаты труда. Показатели эффективности деятельности Колледжа и его руководителя устанавливаются учредителем.

7.2. На заместителей руководителей и главного бухгалтера Колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

7.3. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6.

## **8. Иные выплаты**

8.1. Работникам может выплачиваться **материальная помощь** (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и локального нормативного акта колледжа, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда в соответствии с приказом руководителем Колледжа.

8.2. Работникам Колледжа могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи:

- в случае смерти близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена) – для всех категорий работников в размере 10000 (десяти тысяч) рублей.
- в связи с необходимостью платного лечения работника или его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении – в размере до 10000 рублей в зависимости от стоимости лечения;
- при заключении брака (1 раз), при рождении ребенка - в размере 10000 тысяч рублей;
- в случае тяжелого материального положения сотрудника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария) систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – до 10000 рублей.
- сотрудникам, к заработной плате которых производится доплата до МРОТ – в размере до 5000 тысяч рублей.

8.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи. К заявлению должны быть приложены подтверждающие документы.

Выплата материальной помощи работнику колледжа производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной

помощи.

8.4. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом

8.5. При наличии средств фонда оплаты труда работникам учреждения могут производиться единовременные выплаты (к юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию, за многолетний, добросовестный и качественный труд в связи с увольнением и др.)

## **9. Порядок определения уровня образования**

9.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

9.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Квалификационные характеристики должностей работников образования" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, предусматривают наличие среднего профессионального или высшего образования. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии колледжа, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем колледжа на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

## **10. Порядок определения стажа педагогической работы**

10.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других колледжах в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных колледжах для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 закона от 28.12.2013 №400-ФЗ "О страховых пенсиях", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781.

- время работы в других колледжах и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в колледжах высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением N 4 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, понимается работа в образовательных и других колледжах в соответствии со Списком должностей и колледжа, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных колледжах для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 закона от 28.12.2013 №400-ФЗ "О страховых пенсиях", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781, в порядке установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 №665.

10.3. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в колледжах здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

## **МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА**

### **1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров колледжа**

1.1. Должностной оклад руководителей колледжа, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников Колледжа и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников Колледжа независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников Колледжа осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя колледжа.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников и иные выплаты.

1.2. Средняя заработная плата работников колледжа определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплат стимулирующего характера работников колледжа за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников колледжа за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя колледжа.

1.3. При определении среднемесячной численности работников Колледжа учитывается среднемесячная численность работников Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников колледжа, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников колледжа, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников Колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники колледжа, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник (за исключением педагогических работников и профессорско-преподавательского состава), работающий в колледже на одной, более одной ставках (оформленный в Колледже как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников колледжа как один человек (целая единица).

1.5. Работники колледжа, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников колледжа учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников колледжа, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников колледжа, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя колледжа.

**2. Схема  
расчета должностных окладов педагогических работников  
ГБПОУ ВО «ВХМК»**

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики.

**Таблица N 1**

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: первая категория	1,8
	высшая категория	2,16
	педагог-методист	2,16
	педагог-наставник	2,16
Коэффициент по занимаемой должности	Преподаватель (4 квалиф. уровень)	1,05
	Преподаватель-организатор основ БЖ (4 кв. уровень)	1,05
	Воспитатель (4 квалиф. уровень)	1,05
	Руководитель физического воспитания	1,05
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (4 квалиф. уровень)	1,05
	Методист (3 квалиф. уровень)	1,03

Коэффициент специфики	Воспитателю в общежитии за работу с сиротами	1,15
	Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
	- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8
	-с высшим образованием	1,7
	-со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
	- со средним профессиональным образованием	1,6
	Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим организацию и обучение студентов по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, разработанным на основе федеральных государственных образовательных стандартов:	к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).
	- углубленной подготовки;	1,15
	- по наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям, требующим среднего профессионального образования, утвержденным приказом Минтруда России	1,15

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

**3. Схема расчета должностных окладов  
для ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала,  
должностей руководителей структурных подразделений**

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;

**Таблица N 2**

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	1,0	Секретарь учебной части
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	1,0	Заведующий учебно (учебно-производственными) мастерскими
2 квалификационный уровень	1,18	Руководитель хозяйственной службы, заведующий учебно-производственными мастерскими

**4. Схема расчета должностных окладов  
для ПКГ должностей специалистов и служащих**

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;

**Таблица N 3**

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Архивариус, делопроизводитель, комендант.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя,

2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий учебной частью
3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий общежитием, техник 1 категории
4 квалификационный уровень	1,96	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, специалист по кадрам,
3 квалификационный уровень	1,46	Инженер 1 категории, инженер-програмист 1 категории
4 квалификационный уровень	1,87	Ведущий бухгалтер, ведущий специалист по охране труда

### 5. Схема расчета должностных окладов для ПКГ профессий рабочих

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;

**Таблица N 4**

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от профессии	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		

1 квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР) - слесарь-электрик по ремонту электрооборудования -столяр - слесарь-сантехник -уборщик территории -уборщик служебных помещений -кастелянша - сторож (вахтер) - кладовщик
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: , выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР -слесарь-электрик по ремонту электрооборудования -водитель автомобиля

## 6. Схема расчета должностных окладов работников культуры

6.2. Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

6.2.1. по занимаемой должности:

**Таблица N 5**

Профессиональные квалификационные группы	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	1,4	Библиотекарь

6.2.2. по уровню образования

**Таблица N 6**

Наименование коэффициента	Профессиональные квалификационные группы
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена
<b>Повышающие коэффициенты</b>	
Коэффициент уровня образования:	
- высшее профессиональное образование	1,3
- среднее профессиональное образование	1,25