

Областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Старооскольский медицинский колледж»



«Утверждаю»

Директор

ОГАПОУ «СМК»

Н.С. Селиванов



РАССМОТРЕНО
на заседании Общего собрания
протокол № 4
от «5» апреля 2024 г.

Приказ № 216/1-к от 15 апреля 2024 г.

«Согласовано»

Председатель первичной
профсоюзной

организации ОГАПОУ «СМК»

Е.Н. Науменко

«12» апреля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СТАРООСКОЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ОГАПОУ «СМК»)
(Регистрационный №:4.34)

г. Старый Оскол, 2024 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Старооскольский медицинский колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 03 ноября 2006 года № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 138-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области», постановления Правительства Белгородской области от 13 марта 2017 года № 86-пп «Об установлении соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров казенных, бюджетных, автономных учреждений Белгородской области и среднемесячной заработной платы работников данных учреждений, Уставом Областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Старооскольский медицинский колледж» (далее – Учреждение) и коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета.

1.3. Настоящее Положение распространяется на оплату труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей колледжа.

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **базовый должностной оклад** - минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность в колледже области по замещаемой должности, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- **гарантированные надбавки** - надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы в колледже;
- **гарантированные доплаты** - доплаты, устанавливаемые к базовому должностному окладу за выполнение дополнительной работы в колледже области, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- **выплаты компенсационного характера** - выплаты работникам, занятым в колледже области на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, 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);
- **выплаты стимулирующего характера** - выплаты, устанавливаемые работникам колледжа с целью повышения материального стимулирования

высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

II. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖЕ

2.1. Оплата труда работников колледже (далее - организация) в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется непосредственно профессиональной образовательной организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и настоящим Положением.

2.2. Месячная заработная плата работников организации выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4. Заработная плата административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей организации рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = ДО_{\text{баз}} * K_1 * K_2 * K_3 + ГН + ГД + ВКХ + ВСХ, \text{ где}$$

ЗП - общий размер заработной платы работника организации;

ДО_{баз} - базовый должностной оклад;

K₁ - коэффициент учебной нагрузки к базовому должностному окладу;

K₂ - коэффициент наполняемости организации к базовому должностному окладу (при наличии основания);

K₃ - коэффициент наполняемости группы (подгруппы) с учетом фактической педагогической нагрузки;

ГН - гарантированные надбавки;

ГД - гарантированные доплаты;

ВКХ - выплаты компенсационного характера;

ВСХ - выплаты стимулирующего характера.

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

2.6. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера организации не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников организации, определяемой ежегодно по состоянию на 1 января. Информация о среднемесячной заработной плате директора,

заместителей директора и главного бухгалтера организации за прошедший календарный год размещается на официальном сайте организации не позднее 1 апреля текущего календарного года.

2.7. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

Фонд оплаты труда работников организации формируется из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ФОТо = ФОТб + ФОТст,}$$

где:

ФОТо - фонд оплаты труда организации;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда организации;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда организации.

Базовая часть фонда оплаты труда организации обеспечивает гарантированную заработную плату работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, применение современных и инновационных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития среднего профессионального образования.

Доля фонда оплаты труда, направляемая на оплату труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда организации определяется в объеме не более 40 процентов.

2.8. Директор организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда ежегодно по состоянию на 1 сентября. Локальным нормативным актом организации предусматривается ознакомление работников со штатным расписанием организации.

2.9. В отношении работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), директор организации ежегодно утверждает тарификационные списки по форме, утвержденной органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

III. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖЕ

3.1. Размеры базовых должностных окладов работников организации устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Размеры базовых должностных окладов административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и

технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы локальным актом организации (в отношении директора организации - правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации) на основании приложения № 1 к настоящему Положению.

3.3. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

3.4. Базовые должностные оклады педагогического, административного персонала устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196.

3.5. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников организации несет директор соответствующей организации.

3.6. Корректирующие коэффициенты устанавливаются к базовому должностному окладу.

Применение корректирующего коэффициента не учитывается при определении размера гарантированных доплат и надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Корректирующие коэффициенты подразделяются на следующие виды:

- коэффициент наполняемости организации;
- коэффициент учебной нагрузки;
- коэффициент наполняемости группы (подгруппы).

3.8. Коэффициент наполняемости организации применяется при расчете заработной платы директора организации, его заместителей, начальника планово-экономического отдела, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности.

Коэффициент наполняемости организации устанавливается в зависимости от общей численности обучающихся в организации на очной и очно-заочной форме обучения по состоянию на начало учебного года, пересматривается при расчете заработной платы по состоянию на 1 января и составляет:

- при численности обучающихся до 200 человек - 1,3;
- при численности обучающихся от 201 до 400 человек - 1,4;
- при численности обучающихся от 401 до 700 человек - 1,6;

- при численности обучающихся от 701 до 1000 человек - 1,8;

- при численности обучающихся свыше 1000 человек - 2,0.

3.9. Коэффициент учебной нагрузки и коэффициент наполняемости группы (подгруппы) применяются при расчете заработной платы педагогического персонала за проведение производственного обучения (учебной и производственной практики) и часов обязательных аудиторных занятий..

3.10. Коэффициент учебной нагрузки рассчитывается как отношение количества часов фактической учебной нагрузки к количеству часов учебной нагрузки по нормативу за ставку заработной платы в семестр (в год).

Объем фактической учебной нагрузки преподавателей формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организациях.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

В должностные оклады руководителя физического воспитания и преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности организации включается оплата за 360 часов педагогической работы в год. За часы педагогической работы, выполненные сверх учебной нагрузки, включенной в должностной оклад, руководителям физического воспитания и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности организации производится дополнительная оплата в порядке, установленном для преподавателей организации. При этом педагогическая работа, подлежащая дополнительной оплате, не должна превышать 360 часов в год.

Для директора и заместителей директора организации количество часов педагогической (преподавательской) работы в год не может превышать 360 часов.

Установление объема учебной нагрузки на начало учебного года и его изменения в течение учебного года осуществляется локальным актом организации.

3.11. Коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в тарификации преподавателей на начало каждого учебного года в зависимости от уровня отклонения (снижения) наполняемости групп от установленной нормы.

При расчете заработной платы для преподавателей, работающих с группами обучающихся, имеющих отклонения в развитии, инвалидность и/или ограниченные возможности здоровья, обучающимися по очной и очно-

заочной форме обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена, программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в следующих размерах:

Наполняемость учебной группы, человек	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами обучающихся, имеющих отклонения в развитии
9 и менее	1,0
10	1,1
11	1,3
12	1,4
13 - 14	1,5
15	1,6

При расчете заработной платы для преподавателей, работающих с группами, обучающимися по очной, заочной и очно-заочной формам обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и программам подготовки специалистов среднего звена, коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в следующих размерах:

Численность обучающихся в группе, человек	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для преподавателей
9 и менее	0,8
10	0,8
11-12	0,8
13-14	0,8
15-16	1,0
17-18	1,1
19-20	1,2
21-23	1,3

Для преподавателей, работающих с группами, делящимися на подгруппы, применяется следующий коэффициент наполняемости учебной подгруппы:

- при наполняемости учебной подгруппы от 10 человек и более - 1,2;
- при наполняемости учебной подгруппы от 9 человек и менее - 1,1.

Консультации, экзамен, работа ГЭК, руководство, рецензирование выпускных квалификационных работ (дипломных проектов), руководство педагогической/преддипломной практикой и занятия по индивидуальному учебному плану, индивидуальные занятия с детьми-инвалидами и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ) коэффициент наполняемости учебной группы равен 1,4.

Заведующим отделением организации коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в зависимости от численности обучающихся на отделении:

- при численности обучающихся на отделении более 400 человек - 1,6;
- при численности обучающихся на отделении от 201 до 400 человек - 1,4;
- при численности обучающихся на отделении до 200 человек - 1,3.

При установлении коэффициента наполняемости учебной группы в расчет принимается общая численность обучающихся на всех отделениях, закрепленных за заведующим отделением.

IV. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ ГАРАНТИРОВАННЫХ НАДБАВОК И ДОПЛАТ

4.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам организации за специфику работы в соответствующей организации в процентах от базового должностного оклада. Дополнительные оплаты за выполнение дополнительных видов работ (классное руководство, (руководство, кураторство группой) проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами/лабораториями/мастерскими и др., не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью) производятся с письменного согласия работников организации на выполнение данных работ.

4.2. Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

1) за работу в специальных (коррекционных) группах;

Гарантированная надбавка устанавливается преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 20 процентов.

2) за работу в колледже при наличии в контингенте обучающихся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ).

Гарантированная надбавка устанавливается директору, заместителю директора по воспитательной работе, социальному педагогу, педагогу-

психологу, руководителю физического воспитания, заведующему отделением, воспитателю, дежурному по общежитию, непосредственно занятым в работе с соответствующей категорией обучающихся, преподавателям, являющимся кураторами групп с соответствующей категорией обучающихся, с учетом численности контингента соответствующей категории обучающихся в следующих размерах:

- до 10 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ), - 3 процента;
- от 11 до 15 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ), - 5 процентов;
- от 16 до 20 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ), - 10 процентов;
- от 21 до 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ), - 15 процентов;
- свыше 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ), - 20 процентов;

3) за реализацию в колледже программ углубленной подготовки.

Гарантированная надбавка устанавливается:

- директору организации, его заместителям по учебной работе, учебно-методической работе, учебно-производственной работе, заведующим отделением, методисту, учебно-вспомогательному персоналу, в основные функции которых входит организация проведения учебных занятий в размере 15 процентов;
- преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 15 процентов.

4) гарантированная надбавка молодому специалисту.

Гарантированная надбавка устанавливается молодым специалистам, получившим среднее профессиональное или высшее образование и принятым в организацию на должности педагогических работников, в размере 30 процентов от базового должностного оклада на период первых трех лет работы. Молодым специалистом в целях настоящего Положения признается лицо, соответствующее требованиям статьи 20 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области».

В случае смены места работы в системе среднего профессионального образования количество отработанных лет считается суммарно.

4.3. Гарантированные доплаты устанавливаются педагогическому персоналу и иным категориям работников организации за выполнение дополнительной работы в организации, не входящей в круг основных трудовых

(должностных) обязанностей, в процентах от базового должностного оклада согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.4. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора), устанавливается по состоянию на 1 число каждого месяца в размере 5000 рублей согласно критериям:

№ п/п	Наименование критерия	Сумма выплаты
1.	Развитие творческого и личностного потенциала студентов, формирование у студентов потребности в здоровом образе жизни	750 руб.
1.1.	Участие студентов учебной группы в социально значимой и внеучебной деятельности различного уровня, в том числе на уровне образовательной организации (не менее 50 процентов обучающихся учебной группы): - органы студенческого самоуправления; - кружки (обучающиеся зарегистрированы в системе "Навигатор"), творческие и проектные группы; - конференции, олимпиады, конкурсы; - волонтерская деятельность (волонтеры, имеющие зарегистрированную волонтерскую книжку)	250 руб.
1.2.	Участие студентов в мероприятиях различного уровня по формированию здорового образа жизни, в том числе на уровне образовательной организации (не менее 30 процентов обучающихся учебной группы): - спортивные клубы и секции; - спортивные соревнования, мероприятия по популяризации здорового образа жизни	250 руб.
1.3.	Организация и контроль использования обучающимися "Пушкинской карты" (не менее 75 процентов обучающихся учебной группы)	250 руб.
2.	Профилактика рискованного поведения студентов	
2.1.	Профилактика противоправного поведения студентов, отсутствие правонарушений и преступлений у студентов учебной группы, проведение профилактических мероприятий по недопущению негативных проявлений в студенческой среде. Выявление и работа с обучающимися группы риска, в том числе состоящими на различных видах	750 руб.

	профилактического учета. Выявление семей и сопровождение группы риска	
3.	Организационная работа	
3.1.	Качественное и своевременное оформление документации (стипендиальные ведомости, портфолио студентов и др.). Осуществление контроля посещаемости и успеваемости студентов, их трудоустройства	500 руб.
4.	Качественная реализация информационно-просветительских занятий патриотической, нравственной и экологической направленности "Разговоры о важном"	250 руб.
5.	Реализация рабочей программы и календарного плана воспитательной работы, в том числе с учетом содержания деятельности Российского движения детей и молодежи "Движение первых"	250 руб.
6.	Участие во Всероссийском конкурсе "Большая перемена" и региональном конкурсе "Время 31-х" на уровне образовательной организации	500 руб.
7.	Обеспечение не менее 90 процентов охвата обучающихся учебной группы программой "Льготный проезд"	500 руб.
8.	Обеспечение сохранности контингента учебной группы	1 000 руб.
9.	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	250 руб.
10.	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на действия классного руководителя (куратора)	250 руб.
Итого		5 000 руб.

**V. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
РАБОТНИКАМ
ОРГАНИЗАЦИИ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

5.1. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работникам организации могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

5.3. Выплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, или специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится работникам организации в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением директора организации) устанавливается приказом директора организации с учетом мнения представительного органа работников организации. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда директора организации устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, с учетом мнения представительного органа работников организации.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику организации при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.9. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным актом организации или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

VI. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда организации состоит из стимулирующих частей фонда оплаты труда административного, в том числе директора, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей.

6.4. Максимальная величина стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета в месяц административного, в том числе директора, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей организации, составляет не более 100 процентов от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам с учетом коэффициента наполняемости учебной группы.

6.5. Порядок, условия предоставления, размер и основания для снижения размера выплат стимулирующего характера, в том числе премий, работникам организации определяются настоящим Положением, а также:

- в отношении педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей - положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации, утвержденным в установленном порядке директором организации и согласованным с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, иными локальными актами организации и (или) коллективным договором;

- в отношении директора организации - правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющего государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области.

6.6. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

1) доплата за ученую степень, звание, наличие государственных и отраслевых наград, иных форм ведомственного поощрения:

- за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук»;

- за ученое звание «профессор», «доцент»;

- за ордена Российской Федерации и СССР;

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Почетный работник общего образования», «Почетный работник начального профессионального образования», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» Министерства просвещения Российской Федерации 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», при условии соответствия почетного звания профилю организаций, а педагогического персонала организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (профессиональных модулей);

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Отличник народного образования», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник просвещения СССР», а также установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Отличник»;

- за Почётную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, при условии соответствия профилю организации.

Размер доплаты составляет 10 процентов от базового должностного оклада;

2) доплата за общий стаж работы в системе образования СССР и Российской Федерации устанавливается в процентах от базового должностного оклада по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором:

- педагогическому, административному, учебно-вспомогательному (за исключением медицинских работников), обслуживающему персоналу и техническим исполнителям в зависимости от величины общего стажа работы в следующих размерах:

- при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов;

- при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов;

- при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов;

- при стаже свыше 15 лет - 20 процентов;

- медицинским работникам организаций, состоящим в штате, в зависимости от величины общего медицинского стажа работы в следующих размерах:

- при стаже от 3 до 5 лет - 20 процентов;

- при стаже свыше 5 лет - 30 процентов;

3) выплата стимулирующего характера по результатам труда.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда производится с учетом объема, качества и эффективности выполняемых работ на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности директора организации утверждаются правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющего государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области

Размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда директору организации устанавливается два раза в год на 1 января и 1 сентября исполнительным органом Белгородской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, на основании решения областного управляющего совета по итогам работы за предыдущий период и не может превышать 85 процентов от базового должностного оклада. Областной управляющий совет является коллегиальным совещательным органом при исполнительном органе Белгородской области, осуществляющем государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда вновь назначенному директору организации устанавливается органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, с даты назначения на должность на основании решения областного управляющего совета.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда директору организации производится ежемесячно.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей утверждаются локальным актом организации с учетом примерных критериев, рекомендованных исполнительным органом области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации. Утверждению критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей предшествует их рассмотрение на заседании соответствующего коллегиального органа организации. Оценка результативности профессиональной деятельности производится по количественным и качественным признакам руководителями структурных подразделений организации.

Стимулирующая часть по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января. Ее размер определяется на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации и утверждается приказом директора организации на основании решения соответствующей комиссии.

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда.

Установление условий распределения стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной

части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании заседания комиссии, созданной в организации, утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

Период, на который устанавливается выплата стимулирующего характера по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям, ее размер определяются на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации и утверждаются приказом директора организации на основании решения соответствующей комиссии.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям производится ежемесячно;

Материальная помощь директору организации выплачивается на основании их личных заявлений в размере трех базовых должностных окладов за счет средств от приносящий доход деятельности при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск менее чем на 14 календарных дней материальная помощь выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности в размере одного базового должностного оклада, оставшаяся часть материальной помощи выплачивается при использовании директором оставшейся части отпуска в текущем году.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска вновь назначенному и отработавшему менее шести месяцев в текущем году директору организации при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальная помощь выплачивается в размере одного базового должностного оклада за счет средств от приносящей доход деятельности.

Порядок, условия предоставления и размер материальной помощи педагогическому, административному (за исключением директоров), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям утверждаются локальным актом организации.

5) единовременная премия.

Единовременная премия носит разовый характер и выплачивается педагогическому, административному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям на основе положения о стимулировании, утверждаемого локальным актом организации.

Размер премии устанавливается в зависимости от результата работы конкретного работника и не может составлять более двух базовых должностных окладов работника. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

Решение о выплате премии оформляется приказом директора организации.

VII. ОСОБЕННОСТИ ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЕ ТРУДА

7.1. Почасовая оплата труда в организации применяется для следующих категорий работников:

1) педагогического персонала, состоящего в штате организации:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других работников из числа педагогического персонала, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе со студентами заочной формы обучения и обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате труда преподавателей организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2) работников, не состоящих в штате организаций и привлекаемых к проведению учебных занятий в организации;

7.2. Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки согласно квалификационной категории педагогического работника на 72 часа с учетом коэффициента наполняемости на начало учебного года.

7.3. Если педагогический работник замещал отсутствующего сотрудника свыше двух месяцев, то оплата его труда со дня начала замещения за все часы педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

7.4. Оплата труда преподавателей организации за часы учебных занятий, предоставленные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также отработанные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов), только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки помесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной работы.

7.5. Оплата труда работников, не состоящих в штате организаций и привлекаемых к проведению учебных занятий в организации, рассчитывается от установленной абсолютной величины в размере 2454 рубля в месяц с учетом следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

- профессор, доктор наук - 0,20;
- доцент, кандидат наук - 0,15;
- лица, не имеющие ученой степени, - 0,10.

7.6. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.7. Оплата труда членов жюри (судей) конкурсов, смотров и соревнований, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, привлекаемых к проведению учебных занятий в организации с обучающимися.

VIII. ОСОБЕННОСТИ ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СЧЕТ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

8.1. Оплата труда от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории (приложение № 1, № 3) применяется для

педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, внутренних совместителей согласно штатному расписанию.

8.2. Гражданско-правовой договор может заключаться с любым физическим лицом, как состоящим в штате учреждения, так и с лицом, привлекаемым со стороны.

Договора гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу колледжа (при оплате за часы педагогической работы, выполненные внутренними и внешними совместителями при работе в группах отделения дополнительного профессионального образования и группах курсовой подготовки за фактически прочитанные педагогические часы, учебная, учебно-методическая, методическая деятельность, стоматологические услуги, медицинские услуги, косметологические услуги; проектная, научно-исследовательская, конструкторская деятельность; ремонтные, оформительские работы, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие виды услуг и др.).

Объем выполненных работ подтверждается актом выполненных работ за отработанный период времени. Стоимость оказанных услуг договорная.

8.3. Работникам колледжа устанавливаются доплаты и надбавки к заработной плате за счет внебюджетных средств.

Размер выплаты устанавливается приказом директора исходя из имеющегося объема финансовых средств. Размер выплат может пересматриваться ежемесячно с учетом личного вклада каждого работника в деятельность колледжа.

Основаниями для ежемесячных изменений размеров персональных доплат и надбавок являются служебные записки руководителей структурных подразделений, включающие аргументированные основания целесообразности их введения и отражающие личный вклад конкретного работника, объем и значимость выполняемой им работы.

При совмещении работником двух административных должностей в колледже персональная надбавка из внебюджетных средств устанавливается в соответствии с каждой из них.

8.4. Доплаты и надбавки из внебюджетных средств колледжа уменьшаются или полностью снимаются при снижении объема финансирования, при ухудшении качества работы, при нарушениях трудовой дисциплины, правонарушениях, а также при отсутствии у колледжа необходимых для их выплаты внебюджетных средств.

8.5. Стимулирующие выплаты (единовременная премия, премия по итогам работы за квартал, год) за счет внебюджетных средств выплачиваются педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям по решению директора колледжа на основании представлений

руководителей структурных подразделений.

IX. ЭКОНОМИЯ ПО ФОНДУ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. Расходование средств экономии фонда оплаты труда производится при наличии денежных средств за счет бюджетных ассигнований и в пределах утвержденного на финансовый год фонда оплаты труда и за счет внебюджетных источников финансирования.

9.2. Основанием для расходования экономии фонда оплаты труда является приказ директора.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации заработная плата работников колледжа выплачивается два раза в месяц в следующие сроки:

-за первую половину месяца- 20 числа;

-за вторую половину месяца- 5 числа;

Администрация должна предпринимать все зависящие от нее меры по защите трудовых прав работников колледжа.

10.2. В случае отсутствия в распоряжении колледжа достаточного количества денежных средств администрация в соответствии с Кодексом законов о труде Российской Федерации:

10.2.1. Не имеет право направить работников в «вынужденные» отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя, поскольку отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться только по просьбе работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;

10.2.2. Имеет право для отдельных категорий работников колледжа в случае простоя перевести с учетом их специальности и квалификации на другую работу в колледже на все время простоя либо на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца.

10.2.3. Время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от работодателя и работника (капитальный ремонт, карантин и др.) за работниками сохраняется средняя заработная плата.

10.3. В соответствии со статьей 114 Трудового кодекса Российской Федерации всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

10.4. Настоящее положение вводится в действие с 01 января 2024 года и применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие.

Размеры базовых должностных окладов работников образовательных организаций Белгородской области

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
1. Педагогический персонал		
1.1.	Преподаватель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 361 12 051 12 966
1.2.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 528 12 089 13 007
1.3.	Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 594 12 089 13 007
1.4.	Социальный педагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 594 12 089 13 007

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
1.5.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17 302
1.6.	Мастер производственного обучения: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 361 12 051 12 966
1.7.	Методист: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 528 12 242 13 172
1.8.	Преподаватель – организатор обеспечения безопасности жизнедеятельности: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 594 12 242 13 172
1.9.	Руководитель физического воспитания: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 594 12 242 13 172
1.10.	Воспитатель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 528 12 242 13 172

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
1.11.	Педагог-организатор: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 528 12 242 13 172
1.12.	Тьютор: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 594 12 242 13 172
1.13.	Сурдопедагог, тифлопедагог, дефектолог, логопед, олигофренопедагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 570 12 292 13 224
1.14.	Концертмейстер: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	10 528 12 242 13 172
2. Административный персонал		
2.1.	Директор	19 223
2.2.	Заместитель директора	17 302
2.3.	Старший мастер: - имеющий среднее профессиональное образование; - имеющий высшее профессиональное образование	14 181 15 778

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
2.4.	Начальник планово-экономического отдела	15 570
2.5.	Руководитель структурного подразделения	13 260
2.6.	Начальник гаража	12 160
2.7.	Начальник отдела	11 291
2.8.	Заведующий отделением	14 181
2.9.	Заведующий лабораторией (мастерской)	14 181
2.10.	Заведующий учебной частью	12 368
2.11.	Заведующий библиотекой	12 167
2.12.	Заведующий столовой	11 291
2.13.	Заведующий производством (шеф-повар)	10 469
2.14.	Заведующий общежитием	10 469
2.15.	Комендант	9 621
2.16.	Заведующий хозяйством	9 590
2.17.	Заведующий складом	9 590
2.18.	Заведующий учебным хозяйством для организаций, имеющих учебное хозяйство с обрабатываемой земельной площадью:	
	- от 50 до 100 га;	9 590
	- от 100 до 200 га;	10 436
	- от 200 до 300 га;	10 469
	- от 300 до 400 га;	11 282
	- от 400 до 500 га;	12 167
	- свыше 500 га	14 631

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
	<ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 10 051 10 526 11 762
3.6.	Библиотекарь: <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - ведущий библиотекарь 	<ul style="list-style-type: none"> 9 590 9 772 10 234 11 762
3.7.	Лаборант	9 590
3.8.	Архивариус	9 590
3.9.	Секретарь руководителя	9 590
3.10.	Секретарь учебной части (диспетчер)	10 625
3.11.	Специалист по кадрам	10 436
3.12.	Медицинская сестра: <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющая II квалификационную категорию; - имеющая I квалификационную категорию; - имеющая высшую квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 11 894 12 123 12 699 13 281
3.13.	Механик	10 707
3.14.	Сурдопереводчик: <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 9 590 10 526 11 762
3.15.	Лаборант химического анализа	9 590
3.16.	Специалист по охране труда: <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 10 051 10 538 11 762
4. Обслуживающий персонал и технические исполнители		
4.1.	Повар	10 188
4.2.	Кастелянша	9 590

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
4.3.	Паспортист	9 590
4.4.	Кассир: - при выполнении должностных обязанностей кассира;	9 590
	- при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	9 774
4.5.	Подсобный рабочий	9 590
4.6.	Оператор посудомоечной машины	9 590
4.7.	Калькулятор	9 590
4.8.	Водитель автобуса	10 093
4.9.	Водитель автомобиля	9 627
4.10.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования	9 590
4.11.	Уборщик территории (дворник)	9 590
4.12.	Уборщик производственных помещений	9 590
4.13.	Уборщик служебных помещений	9 590
4.14.	Гардеробщик	9 590
4.15.	Сторож (вахтер)	9 590
4.16.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	9 590
4.17.	Слесарь	9 590
4.18.	Слесарь-сантехник	9 590
4.19.	Сантехник	9 590
4.20.	Тракторист	9 590
4.21.	Лифтер	9 590
4.22.	Оператор газовой котельной	9 590
4.23.	Настройщик музыкальных инструментов	9 590
4.24.	Костюмер	9 590
4.25.	Аппаратчик химводоочистки	9 590

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников организации

Перечень гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическому персоналу и другим категориям работников колледжа

N п/п	Наименование доплат	Размер доплаты от базового должностног о оклада (с учетом педагогическ ой нагрузки), процентов
1.	Педагогическому персоналу за заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, лабораториями	15
2.	Педагогическому персоналу за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	15
3.	Преподавателям за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности	до 25
4.	Педагогическому персоналу за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
5.	Работникам организаций, в которых отсутствует должность библиотекаря, за ведение библиотечной работы	10
6.	Директорам и педагогическому персоналу организации за ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы	15
7.	Водителям автомобилей за ремонт и обслуживание 2 и более единиц транспорта	10
8.	Водителям автомобилей за классность (за исключением водителей автобусов):	

	- 2-го класса	10
	- 1-го класса	25 (с учетом фактически отработанного времени в качестве водителя)
9.	Преподавателям за проверку письменных работ (за фактическое количество аудиторных лабораторно-практических часов по учебному плану):	
9.1.	По русскому языку, литературе	15
9.2.	По математике, иностранному языку, физике, химии, ИВТ, ИТ, ИЗО (рисунок, живопись, дополнительный рисунок), биологии, естествознанию, стенографии, черчению, конструированию, технической механике, техническому черчению, черчению и перспективе, основам черчения, строительному черчению, конструированию и моделированию одежды, инженерной графике, сольфеджио, гармонии, анализу музыкальных произведений, элементарной теории музыки	10
10.	Работникам организаций за руководство региональными методическими объединениями	10
11.	Руководителям структурных подразделений профессиональных образовательных организаций, созданных приказом регионального органа государственной власти, осуществляющего государственное управление в сфере профессионального образования, выполняющих функции по координации деятельности образовательных организаций	50
12.	Сотрудникам структурных подразделений профессиональных образовательных организаций, созданных приказом регионального органа государственной власти, осуществляющего государственное управление в сфере профессионального образования, выполняющих функции по координации деятельности	30

	образовательных организаций	
13.	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за усиление (повышение) воспитательного компонента основной образовательной программы, формирующего рост ценностей патриотического воспитания обучающихся	до 140

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников организации

№ п/п	Наименование должности	Размер базового должностного оклада, руб. за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности
Административный персонал		
1	Заведующий ветеринарной клиникой	12 101
2	Заведующий тиром	12 101
Учебно-вспомогательный персонал		
3	Технолог производства	9 052
4	Товаровед	9 052
5	Специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник)	7 593
6	Ветеринарный врач	8 241
Технические исполнители и обслуживающий персонал		
7	Аппаратчик химводоочистки	7 593
8	Буфетчик	7 593

9	Швея	7 593
10	Кондитер	7 593
11	Мастер маникюра	7 593
12	Мастер педикюра	7 593
13	Оператор заправочных станций	7 593
14	Оператор копировальных и множительных машин	7 593
15	Оператор установок изготовления стеклопластиковых конструкций	7 593
16	Парикмахер	7 593
17	Пекарь	7 593
18	Пильщик	7 593
19	Плотник	7 593
20	Продавец непродовольственных товаров	7 593
21	Продавец продовольственных товаров	7 593
22	Рабочий по уходу за животными	7 593
23	Сварщик	7 593
24	Слесарь по ремонту автомобилей	7 593
25	Станочник деревообрабатывающих станков	7 593
26	Столяр	7 593
27	Тестовод	7 593
28	Формовщик теста	7 593
29	Инструктор по вождению	7 593
30	Инструктор тира	7 593

31	<p>Врач:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<p>11 721</p> <p>12 668</p> <p>13 664</p> <p>14 715</p>
32	<p>Зубной техник:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющая II квалификационную категорию; - имеющая I квалификационную категорию; - имеющая высшую квалификационную категорию 	<p>9 666</p> <p>9 852</p> <p>10 320</p> <p>10 793</p>
33	<p>Рентгенолаборант:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющая II квалификационную категорию; - имеющая I квалификационную категорию; - имеющая высшую квалификационную категорию 	<p>10 149</p> <p>10 345</p> <p>10 836</p> <p>11 333</p>
34	<p>Фельдшер-лаборант:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющая II квалификационную категорию; - имеющая I квалификационную категорию; - имеющая высшую квалификационную категорию 	<p>10 149</p> <p>10 345</p> <p>10 836</p> <p>11 333</p>
35	Сестра-хозяйка	7 593
36	Санитарка	7 593
37	Садовник	7 593
38	Машинист по стирке и ремонту белья	7 593