


ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КАЗАНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

СОГЛАСОВАНО


Председатель  
профсоюзной организации  
работников ГАПОУ «Казанский  
медицинский колледж»

  
Рахматуллина И.В.  
« 18 » 10 2023 г.



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ГАПОУ «Казанский  
медицинский колледж»

  
Шулаев А.В.  
« 18 » 10 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«КАЗАНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Рассмотрено и одобрено  
на заседании  
Совета колледжа  
Протокол №2  
от 18 октября 2023 г.

Положение составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными и региональными нормативными правовыми актами, Уставом Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж», Положением о Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении (ГАПОУ) «Казанский медицинский колледж», иными внутренними нормативными документами (локальными актами) ГАПОУ «Казанский медицинский колледж».

Составитель:

Закирова В.Ф.

Должность:

главный бухгалтер  
ГАПОУ «Казан-  
ский медицинский  
колледж»

Подпись:





## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение «Об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Казанский медицинский колледж» (ГАПОУ «Казанский медицинский колледж») разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 22 сентября 2022г. № 1027 «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета министров Республики Татарстан», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Татарстан на 2024-2025 годы, подписано 8.12.2023г., зарегистрированным Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан №263 от 26.12.2022г. и иными нормами действующего законодательства РФ.

Настоящее Положение разработано с использованием следующих разделов Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан №1027 от 22.09.2022г. «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»: «Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», «Положение об оплате труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников общепрофессиональных профессий рабочих и отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Республики Татарстан», «Положение об оплате труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии государственных учреждений Республики Татарстан».

1.2. Настоящее положение об оплате труда является локальным нормативным актом ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» (далее – колледж), регламентирующим принципы формирования системы оплаты труда, порядок формирования фонда оплаты труда колледжа, порядок формирования базовых окладов, нормы часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников, порядок формирования окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, порядок расчета сумм оплаты труда, наименования, условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационного характера, а также повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), критерии их установления, условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, иные выплаты.

1.3. Система оплаты труда в колледже устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение регламентирует систему оплаты труда всех должностей колледжа и вступает в силу с 01.01.2024.

1.4.1. К профессионально-квалификационной группе должностей руководителей относятся: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе, главный бухгалтер.

1.4.2. К профессионально-квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений относятся должности второго квалификационного уровня: заведующий обособленным структурным подразделением, заведующий отделением, заведующий методиче-



ским отделом, заведующий методическим кабинетом, заведующий учебно-производственной практикой.

1.4.3. К профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников относятся:

а) должности второго квалификационного уровня: педагог-организатор;

б) должности третьего квалификационного уровня: воспитатель, методист, педагог-психолог;

в) должности четвертого квалификационного уровня: преподаватель, руководитель физического воспитания;

1.4.4. К профессионально-квалификационной группе должностей учебно-вспомогательного персонала относятся:

а) должности учебно-вспомогательного персонала первого уровня: секретарь учебной части;

б) должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня: диспетчер образовательного учреждения.

1.4.5. К профессионально-квалификационной группе должностей служащих относятся:

а) общеотраслевые должности служащих первого уровня: агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, кассир, дежурный по общежитию, комендант, паспортист, секретарь-машинистка;

б) общеотраслевые должности служащих второго уровня: старший лаборант, лаборант, техник, техник-лаборант, техник-программист, техник – электроник, заведующий камерой хранения, заведующий складом, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), начальник административно-хозяйственной службы;

в) общеотраслевые должности служащих третьего уровня: специалист по охране труда, инженер по гражданской обороне и чрезвычайным происшествиям, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по закупкам, экономист, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, юрисконсульт;

г) общеотраслевые должности служащих четвертого уровня: начальник отдела информационного обеспечения.

1.4.6. К профессионально-квалификационной группе должностей рабочих относятся:

а) общеотраслевые должности рабочих первого уровня: буфетчица, гардеробщик, кастаньянша, повар, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик территорий, подсобный рабочий;

б) общеотраслевые должности рабочих второго уровня: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, слесарь-сантехник, столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

1.4.7. К профессионально-квалификационной группе должностей работников библиотеки относятся:

а) должности работников ведущего звена: библиотекарь;

б) должности руководящего состава: заведующий отделом (сектором) библиотеки.



1.5. Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.9. Заработная плата работников колледжа, устанавливаемая в соответствии с настоящим Постановлением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе системы оплаты труда, действовавшей на момент перехода на условия труда в соответствии с настоящим Постановлением, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

## 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ГАПОУ «КАЗАНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

2.1. Формирование фонда оплаты труда колледжа осуществляется в пределах объема средств колледжа на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

2.2. Фонд оплаты труда колледжа рассчитывается по следующей формуле:

$$FOT = NF \times K \times D_{FOT} \times Y_f,$$

где:

$FOT$  - фонд оплаты труда колледжа;

$NF$  - норматив финансирования колледжа;

$K$  - поправочный коэффициент на переходный период;

$D_{FOT}$  - доля фонда оплаты труда в нормативе финансовых затрат колледжа;

$Y_f$  - фактическое количество потребителей услуг колледжа

2.4. Колледж самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива финансирования, количества потребителей и поправочного коэффициента, объем средств на предоставление выплат стимулирующего характера за качество работы в объеме 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) работникам.

2.5. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера работникам.

### 3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 3.1

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		Основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтвержденное присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр", "магистр" или "дипломированный специалист"
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
	Секретарь учебной части	15 279	15 552	-
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	15 362	15 662	-
Второй квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	-	15 862	15 872
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Второй квалификационный уровень	Педагог-организатор	-	16 149	18 382
	Социальный педагог			
Третий квалификационный уровень	Воспитатель	-	16 155	18 394
	Методист	-	-	
	Педагог-психолог	-	16 155	
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	-	16 157	18 398
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	-	16 157	18 398



1	2	3	4	5
	Руководитель физического воспитания	-	16 157	18 398
	Старший воспитатель	-	-	18 398
	Старший методист	-	-	18 398
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>				
Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню)	-	-	18 526

3.5. В случае, если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

3.6. В случае, если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

3.7. В случае, если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от требований Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

#### **4. НОРМА ЧАСОВ ЗА БАЗОВУЮ СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (БАЗОВЫЙ ОКЛАД) РАБОТНИКОВ. НОРМАТИВНОЕ КОЛИЧЕСТВО УСЛУГ ЗА ЧАС БАЗОВОЙ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (БАЗОВОГО ОКЛАДА), ОКАЗЫВАЕМОЕ РАБОТНИКАМИ ОБРАЗОВАНИЯ**

4.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников,

и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", а именно: 720 часов в год - преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования. Учебная нагрузка для преподавателей не должна превышать 1440 часов в год.

4.2. Должностные оклады других работников, в том числе руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.3. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год: руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

4.4. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), составляет преподавателям, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности:

25 человек - в группах на занятиях теоретического образования;

12-15 человек - при проведении практических занятий по особо сложным профессиям.

## **5. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

5.1. Оклад педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала колледжа рассчитывается по формуле:

$$O = \sum O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} \times K$$

где:

- O - оклад (ставка заработной платы) педагогического и учебно-вспомогательного персонала;
- O<sub>b</sub> - размер базового оклада работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан, принимаемый в соответствии с разделом 3 настоящего Положения
- H<sub>f</sub> - фактическое количество часов ведения педагогической и воспитательной работы работниками колледжа;
- Y<sub>f</sub> - фактическое количество услуг, оказываемое работниками;
- H<sub>N</sub> - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников, установленная разделом 4 настоящего Положения;
- Y<sub>N</sub> - нормативное количество услуг, оказываемое педагогическими работниками и учебно-вспомогательным персоналом;
- K - коэффициент компенсации на переходный период, обеспечивающий доведение фактического количества оказываемых услуг до нормативного значения.



5.2. При оказании педагогическими работниками услуг различным категориям потребителей оклад педагогического работника рассчитывается как сумма оплат труда по каждой категории потребителей.

5.3. Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N}$$

где:

$O_d$  - должностной оклад работников.

## 6. ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ЗА ВНЕАУДИТОРНУЮ ЗАНЯТОСТЬ

6.1. Выплаты педагогическим работникам за внеаудиторную занятость включают в себя:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами, лабораториями, спортивными залами;
- выплаты за руководство цикловой методической комиссией.

6.2. Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися принимаются равными постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя.

6.3. Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 550 рублей в месяц, и согласно Постановлению Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. N 850 "О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)" с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2006 г. № 548, от 10 ноября 2020 г. № 1800, от 7 июля 2021 г. № 1133) ежемесячное вознаграждение за классное руководство начиная с 1 сентября 2021г составляет 5000 рублей.

Обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогических работников за классное руководство (кураторство) в группах ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» в размере 5 тысяч рублей осуществляется из федерального бюджета путем предоставления иных межбюджетных трансфертов бюджетам субъектов Российской Федерации.

Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у

отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников организаций ГАПОУ «Казанский медицинский колледж», ведущих в них учебные занятия.

6.4. Выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитываются по формуле:

$$B_{nz}^{pt} = \left( \sum O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P \right) \times D_{pt}$$

где:

$B_{nz}^{pt}$  - размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей);

$O_b$  - размер базового оклада педагогических работников;

$H_f$  - фактическое количество часов ведения педагогической работы по предмету ;

$Y_f$  - фактическое количество услуг, оказываемых работниками;

$H_N$  - норма часов за базовую ставку заработной платы;

$Y_N$  - нормативное количество услуг;

$P$  - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

$D_{pt}$  - размер надбавки за проверку письменных работ (проверку тетрадей).

При выполнении педагогическим работником проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу.

Таблица 6.4

Размеры надбавок за проверку письменных работ (проверку тетрадей) профессиональных образовательных организаций

N п/п	Наименование работы	Размер надбавки профессиональных обра-
----------	---------------------	--



		зовательных организаций, процентов
1.	Проверка тетрадей по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике	3,0
2.	Проверка письменных работ по иностранному языку	1,5
3.	Проверка письменных работ по информатике, обществознанию, биологии, химии, физике, географии	0,75

6.5. Выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями:

- выплата за заведование учебными кабинетами, лабораториями составляет 444 рубля;
- выплата за заведование спортивными залами - 833 рубля.

Заведование кабинетами и спортивными залами, лабораториями определяется уровнем соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала требованиям паспорта учебного кабинета при оснащённости кабинета не менее 50 процентов от утвержденных требований к оснащению образовательного процесса.

6.6. При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, спортивных залов, лабораторий размер выплат в указанном случае рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, спортивному залу, лаборатории.

6.7. Выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссиями, методическими объединениями рассчитываются по формуле:

$$B_{nz}^{rk} = O_b \times D_{rk},$$

где:

$B_{nz}^{rk}$  - размер выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссиями, методическими объединениями;

$O_b$  - размер базового оклада работников профессиональных образовательных организаций, принимаемый в соответствии с разделом II настоящего Положения;

$D_{rk}$  - размер надбавки за руководство предметной, методической или цикловой комиссиями, методическими объединениями, который составляет 3 процента.

6.8. При обеспечении педагогическим работником руководства несколькими комиссиями, объединениями размер выплат в указанном случае рассчитывается как сумма выплат по каждой комиссии, объединению.

## 7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ, РУКОВОДИТЕЛЯМ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград (Приложение);
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

7.1. Выплаты за специфику образовательной программы предоставляются работникам образования профессиональных образовательных организаций.

7.1.1. Выплаты за специфику образовательной программы педагогических работников рассчитываются по формуле:

$$B_{sop} = \left( O_b \times \frac{H_f \times Y_f}{H_N \times Y_N} + P \right) \times D_{sop}$$

где:

$B_{sop}$  - выплаты за специфику образовательной программы;

$O_b$  - размер базового оклада педагогических работников;

$H_f$  - фактическое количество часов ведения педагогической работы ;

$Y_f$  - фактическое количество услуг, оказываемых работниками образования;

$H_N$  - норма часов за базовую ставку заработной платы педагога;

$Y_N$  - нормативное количество услуг, оказываемых педагогами;

$P$  - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы;

$D_{sop}$  - размер надбавки за специфику образовательной программы, который приведен в **таблице 7.1.**

7.1.2. Выплаты за специфику образовательной программы для работников образования, за исключением педагогических работников, выплаты которых определены **пунктом 7.1.1** настоящего Положения, рассчитываются по формуле:

$$B_{sop} = O_d \times D_{sop}$$

где:

$B_{sop}$  - выплаты за специфику образовательной программы;

$O_d$  - должностной оклад работников образования,

$D_{sop}$  - размер надбавки за специфику образовательной программы, который приведен в **таблице 7.1.**

Таблица 7.1

Размеры надбавок за специфику образовательной программы

N п/п	Основание назначения надбавки за специфику образовательной программы	Должности, которым назначаются надбавки за специфику образовательной программы		Размер надбавки, процентов
		наименование профессионально-квалификационной	квалификационный уровень	



		группы		
1.	Работа в группах колледжей по специальностям углубленной подготовки	должности педагогических работников	четвертый	5,5
		должности руководителей структурных подразделений	первый-второй	5,5
2.	Преподавание родного языка (татарского) и литературы в профессиональных образовательных организациях	должности педагогических работников	четвертый	5,5
		должности руководителей структурных подразделений	первый	5,5

7.1.3. При работе педагогических работников в образовательных организациях с определенными категориями воспитанников, предусматривающих предоставление выплат за специфику образовательной программы по нескольким основаниям, размер выплат за специфику образовательной программы рассчитывается по каждому основанию.

7.1.4. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается в каждой организации по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников.

7.2. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O_d \times D_{pz},$$

где:

$B_{pz}$  - выплата за наличие государственных наград;

$O_d$  - должностной оклад работников профессиональных образовательных организаций;

$D_{pz}$  - размер надбавки за наличие государственных наград.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7 процентов.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан (Татарской Автономной Советской Социалистической Республики) составляет 6 процентов.

Размер надбавки за наличие ведомственных наград Российской Федерации, Российской Советской Федеративной Социалистической Республики, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4 процента.

Размер надбавки за наличие Почетной грамоты Российской Федерации составляет 2 процента. Надбавка за наличие Почетной грамоты Российской Федерации устанавливается работникам образования, награждаемым приказом Министра просвещения Российской Федерации (Министра образования и науки Российской Федерации, Министра образования Российской Федерации), в соответствии с Порядком награждения ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (Министерства образования и науки Российской Феде-



рации, Министерства образования Российской Федерации).

Размер надбавки за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" составляет 2 процента. Надбавка за наличие нагрудного знака Республики Татарстан "За заслуги в образовании" устанавливается на основании приказа министра образования и науки Республики Татарстан (министра образования Республики Татарстан).

Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в **приложении № 1** к настоящему Положению.

Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды. Работникам образования, имеющим две и более государственные награды, выплата за их наличие устанавливается по одной из государственных наград по выбору работника образования.

7.3. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O_d \times D_s,$$

где:

$B_s$  - выплата за стаж работы по профилю;

$O_d$  - должностной оклад работников профессиональных образовательных организаций;

$D_s$  - размер надбавки за стаж работы по профилю, который приведен в **таблице 7.3**.

Таблица 7.3

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый-второй	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
Должности педагогических работников	первый-четвертый	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0
Должности руководителей структурных подразделений	первый-третий	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в колледже, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Постановления Кабинета Мини-



стров Республики Татарстан от 31 мая 2018 г. N 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

Работникам время педагогической работы, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю колледжа по согласованию с профсоюзным органом.

7.4. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам и руководителям структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O_d \times D_{kk}$$

где:

$B_{kk}$  - выплата за квалификационную категорию;

$O_d$  - размер базового оклада (должностного оклада);

$D_{kk}$  - размер надбавки за квалификационную категорию.

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в **таблице 7.5**.

Таблица 7.5

Размеры надбавок за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый	первая квалификационная категория	2,0
	высшая квалификационная категория	3,5
Второй	первая квалификационная категория	5,5
	высшая квалификационная категория	7,7
Третий	первая квалификационная категория	6,0
	высшая квалификационная категория	9,0
Четвертый	первая квалификационная категория	7,2
	высшая квалификационная категория	11,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый	первая квалификационная категория	7,2



	высшая квалификационная категория	11,0
Второй	первая квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	11,0
Третий	первая квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

При поступлении на работу в штат колледжа специалистов, имеющих квалификационную категорию по профессиональной деятельности, соответствующей профилю педагогической деятельности (например, квалификационная категория врача, медицинской сестры и т.д.) оплата педагогического труда устанавливается с учетом имеющейся категории. По истечении срока действующей квалификационной категории специалиста (врача, медицинской сестры и т.д.) педагог может аттестоваться на соответствие занимаемой должности или требованиям квалификационной категории (первой или высшей) по своему желанию при условии работы в колледже не менее одного года.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством здравоохранения Республики Татарстан.

7.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности преподавателей) по результатам труда за определенный период времени (ежемесячно). Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников колледжа.

Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем колледжа по согласованию с коллегиальным органом управления - Советом колледжа. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед колледжем.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами колледжа и коллективным договором (таблица 7.5).

Таблица 7.5

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1.1.	Секретарь учебной части	1	5
2. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2.1.	Диспетчер колледжа	2	40
3. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников			



3.1.	Педагог-организатор	2	50
3.2.	Воспитатель	3	55
3.3.	Методист	3	55
3.4.	Педагог-психолог	3	55
3.5.	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	4	60
3.6.	Руководитель физического воспитания	4	60
4. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
4.1.	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу или программу дополнительного образования, начальник (заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора и других структурных подразделений	2	70

7.6. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основной должности и основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) в связи со значительными достижениями в профессиональной деятельности, юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями, в соответствии с:

- Положением об условиях и порядке выплаты за качество педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу и работникам библиотеки ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»,

- Положением об условиях и порядке выплаты сотрудникам ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» единовременного вознаграждения,

- Положением об условиях и порядке единовременной поощрительной выплаты стимулирующего характера за достигнутый уровень целевых показателей преподавателям ГАПОУ «Казанский медицинский колледж»,

- Положением об условиях и порядке выплаты сотрудникам ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» премии в размере 2% по результатам работы за месяц. Вышеуказанные Положения определяют размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат сотрудникам ГАПОУ «Казанский медицинский колледж».

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп работников образования, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторную занятость и иных выплат стимулирующего характера работникам по основной должности и основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

## 8. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ОКЛАДОВ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ

8.1. Должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан рассчитывается по формуле:



$$O_d = O \times \frac{H_f}{H_N}$$

где:

$O_d$  - должностной оклад работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан;

$H_f$  - фактическое количество часов работы работников образовательных организаций Республики Татарстан в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени;

$H_N$  - норма часов (установленная для работника продолжительность рабочего времени) за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников

$O$  - размер базового оклада работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан, принимаемый в соответствии с таблицей 8.1 и таблицей 8.2 настоящего Положения.

Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих образовательных организаций Республики Татарстан устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 8.1

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	15 279
Второй квалификационный уровень	15 477
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
Первый квалификационный уровень	15 618
Второй квалификационный уровень	15 792
Третий квалификационный уровень	15 970
Четвертый квалификационный уровень	16 501

Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных организаций Республики Татарстан устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 8.2

Квалификационный уровень	Размер базового оклада в месяц, рублей
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
Первый квалификационный уровень	15 279
Второй квалификационный уровень	15 477
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	



Первый квалификационный уровень	15 618
Второй квалификационный уровень	15 792
1	2
Третий квалификационный уровень	15 970
Четвертый квалификационный уровень	16 197
Пятый квалификационный уровень	16 383
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
Первый квалификационный уровень	16 573
Второй квалификационный уровень	16 766
Третий квалификационный уровень	16 963
Четвертый квалификационный уровень	17 164
Пятый квалификационный уровень	17 390
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
Первый квалификационный уровень	18 302
Второй квалификационный уровень	18 502
Третий квалификационный уровень	18 702

8.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

## 9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОЧИМ И СЛУЖАЩИМ

9.1.К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Периодичность выплат может изменяться в зависимости от поставленных задач.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград (Приложение 1).
- выплаты за стаж работы по должности;
- премиальные и иные поощрительные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных работ и сложных заданий).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок (на месяц, квартал, полугодие, год). При назначении учитываются:

- компетентность работника в принятии соответствующих решений;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- выполнение работником непредвиденных и срочных работ.

Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград предоставляются работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих и общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, и рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O(O_d) \times D_{pz},$$

где:

$B_{pz}$  - выплата за наличие почетных званий, государственных наград;

$O(O_d)$  - оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работников;

$D_{pz}$  - размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград.

Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3 процента. Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, государственных наград по выбору работника.

Выплаты за стаж работы по должности (специальности) устанавливаются работникам по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по должности (специальности) и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O(O_d) \times D_s,$$

где:

$O(O_d)$  - оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работников;

$B_s$  - выплата за стаж работы по должности (специальности);

$D_s$  - размер надбавки за стаж работы по должности (специальности).

Размеры надбавки за стаж работы по должности (специальности) составляют:

- при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 5 лет - 2,5 процента;
- при стаже работы по должности (специальности) от 5 до 10 лет - 4 процента;
- при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет - 5 процентов;
- при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет - 6 процентов.

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по должности (специальности) при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по должности (специальности), если документы, подтверждающие стаж, находятся в колледже, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и по иным основаниям.

Размеры, порядок и условия осуществления премияльных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами колледжа и коллективным договором.



Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы.

Премии по итогам работы выплачиваются работникам при выполнении показателей эффективности их труда. Конкретные показатели оценки эффективности труда работников устанавливаются локальными нормативными актами колледжа и отражают количественную и качественную оценку трудовой деятельности работника.

Премирование осуществляется по решению руководителя колледжа на основании представлений заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений о премировании работников, в соответствии с Положением об условиях и порядке выплаты сотрудникам ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» вознаграждения по результатам работы за квартал и Положением об условиях и порядке выплаты сотрудникам ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» единовременного вознаграждения.

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

9.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) и/или в абсолютных размерах.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя колледжа в пределах субсидий, предоставляемых колледжу на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им государственных услуг (выполнением работ) в соответствии с государственным заданием, и средств, полученных от оказания платных услуг (выполнения работ) и осуществления иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений колледжа, иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях колледжа - по представлению руководителей структурных подразделений.

## **10. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

К выплатам компенсационного характера в колледже относятся:



- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными либо 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).

10.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера рассчитываются по формуле:

$$B_{kh} = O_b(O_d) \times D_{kh} \times H_{fk} \div H_N,$$

где:

- $O_d$  - размер базового оклада (должностного оклада);
- $B_{kh}$  - выплаты компенсационного характера;
- $D_{kh}$  - размер надбавки на выплату компенсационного характера;
- $H_{fk}$  - фактически отработанное время, по которому законодательством предусмотрены выплаты компенсационного характера;
- $H_N$  - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад), принимаемая в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. 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), устанавливаются в следующих размерах:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в размере, повышенном по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;
- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере;
- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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.

10.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными либо иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании специальной оценки условий труда в размере не менее 4% базового оклада.



Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

10.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за каждый час работы в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **11. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ БАЗОВЫХ И ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕКИ.**

10.1. Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей культуры устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
	основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, среднее профессиональное образование по программам подготовки специали-	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр", "ма-



		стов среднего звена, неполное высшее обра- зование	гистр" или "ди- пломированный специалист"
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"			
Библиотекарь	16 388	17 399	19 899
Ведущий библиотекарь			
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"			
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	-	18 599	21 199

10.2. Разряд оплаты труда работников библиотеки устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности, в соответствии с **таблицей 10.2**.

Таблица 10.2

Основания для установления работникам библиотеки разрядов по оплате труда

Разряды оплаты труда	Уровень образования, необходимый для замещения соответствующей должности
1	Основное общее и среднее (полное) общее образование
2	Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, неполное высшее образование
3	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр"
4	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "магистр" или "дипломированный специалист"

10.3. В случае, если занимаемая должность не требует высшего или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим или средним профессиональным образованием, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

10.4. В случае, если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

10.5. В случае, если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от основного профиля деятельности, им устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

10.6. Определение разрядов оплаты труда работников библиотеки осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой должностей работников (**таблица 10.6**).

Таблица 10.6

№ п/п	Наименование должности	Диапазон разрядов
1.1.	Библиотекарь	2-4



1.2.	Ведущий библиотекарь	3-4
1.3.	Заведующий библиотекой	3-4

10.6. Должностной оклад работников библиотеки рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times \frac{H_f}{H_N}$$

где:

- $O_d$  - должностной оклад работников библиотеки;
- $H_f$  - фактическое количество часов работы работников библиотеки;
- $H_N$  - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников библиотеки.

## 11. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ БИБЛИОТЕКИ

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника библиотеки к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

11.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград (Приложение).

11.3. Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград работникам библиотеки рассчитываются по формуле:

$$B_{pz} = O(O_d) \times D_{pz}$$

где:

- $B_{pz}$  - выплата за наличие почетных званий, государственных наград;
- $D_{pz}$  - размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград.

Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград Республики Татарстан, почетных званий автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 8 процентов.

Размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 10 процентов.

Перечень почетных званий, государственных наград, за наличие которых работникам культуры, искусства и кинематографии предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к настоящему Положению.

Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, государственных наград по выбору работника.

11.4. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в зависимости от продолжительности работы по профилю с учетом выполнения индикаторов оценки эффективности деятельности сотрудников и рассчитываются по формуле:

$$B_s = O(O_d) \times D_s,$$

где:

$B_s$  - выплата за стаж работы по профилю;

$D_s$  - размер надбавки за стаж работы по профилю.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в **таблице 11.4** настоящего Положения.

Таблица 11.4

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Группа по стажу	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей работников библиотеки среднего звена	от 3 до 6 лет	1,5
	от 6 до 10 лет	2,0
	от 10 до 15 лет	2,5
	свыше 15 лет	3,5
Профессионально-квалификационная группа должностей работников библиотеки ведущего звена	от 3 до 6 лет	1,5
	от 6 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	5,0
	свыше 15 лет	6,5

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в колледже, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

11.5. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам библиотеки по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп.

Выплаты за квалификационную категорию рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = O(O_d) \times D_{kk},$$

где:

$B_{kk}$  - выплата за квалификационную категорию;

$D_{kk}$  - размер надбавки за квалификационную категорию.



Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в **таблице 11.5** настоящего Положения.

Таблица 11.5

Размеры надбавок за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
Первая квалификационная категория	7,5
Высшая квалификационная категория	12,5

Изменение (установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа колледжа, при котором создана аттестационная комиссия.

11.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам библиотеки по основному месту работы по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников библиотеки.

Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем колледжа по согласованию с коллегиальным органом управления колледжем - Советом колледжа. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников библиотеки и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед колледжем.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами колледжа и коллективным договором.

Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOT_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i)$$

где:

$B_{kj}$  - выплаты за качество выполняемых работ j-му работнику;

$FOT_k$  - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

$I_{ij}$  - отнормированный i-й критерий оценки эффективности деятельности по j-му работнику;

$K_i$  - относительный весовой коэффициент i-го критерия оценки эффективности деятельности;

m - количество критериев оценки эффективности деятельности;

n - численность работников колледжа.

Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности

сти принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i},$$

где:

$FI_i$  - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

$M_i$  - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

$L_i$  - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i}$$

Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i},$$

где

$VK_i$  - весовой коэффициент  $i$ -го критерия оценки эффективности деятельности.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников библиотеки приведен в **таблице 11.6** настоящего Положения.

Таблица 11.6

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников библиотеки

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессионально-квалификационная группа должностей работников библиотеки		
1.1.	Библиотекарь	40
1.2.	Ведущий библиотекарь	42
1.3.	Заведующий библиотекой	50



Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, составляет менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) работникам по основному месту работы.

11.7. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и т.д.

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами колледжа и коллективным договором.

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам библиотеки составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

11.8. Выплаты компенсационного характера работникам библиотеки осуществляются в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

## 12. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ОКЛАДОВ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Базовые оклады работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников в профессиональных образовательных организациях устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний Медицинский и фармацевтический персонал»		
Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	17 200
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к третьему и четвертому квалификационному уровню)	20 600

## 13. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ВСЕХ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ

В пределах установленного фонда оплаты труда работникам всех профессионально-квалификационной групп должностей могут быть предусмотрены иные выплаты:

- при награждении Почетной грамотой колледжа, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Татарстан, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации;



- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (достижением 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста);
- материальная помощь.

#### 14. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

14.1. Заработная плата руководителя колледжа, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14.2. Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем колледжа один раз в год на основании тарификации основного персонала, а также при изменении тарификации основного персонала в связи с повышением заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Татарстан, на основании трудового договора.

14.3. К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан колледж. Примерный перечень должностей и профессий работников колледжа, которые относятся к основному персоналу, устанавливается учредителем колледжа.

В колледже к основному персоналу относятся преподаватели, педагоги–психологи, педагоги-организаторы, методисты, воспитатели, руководитель физического воспитания, заведующие учебными отделениями.

14.4. В соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 222 от 02.04.2013 года «О внесении изменений в Положение об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений» предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу, устанавливаются учредителем колледжа в кратности от 1 до 8. Данное соотношение определено в **пункте 5.5.1** Отраслевого соглашения между Минздравом Республики Татарстан и Рескомом профсоюза. При расчете должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), выплаты за внеаудиторную занятость и отдельные виды выплат стимулирующего и компенсационного характера работников (персонала).

Таблица 14.4

Объемные показатели, характеризующие группу по оплате труда руководителя профессиональных образовательных организаций

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность обучающихся по состоянию на начало учебного года) в соответствии с государственным заданием, человек*	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера, рублей
1	0-500	29 000	5 000
2	501-900	31 000	5 000
3	901-1300	32 000	6 000



4	1301-2000	35 000	6 000
5	2001-выше	37 000	6 000

ГАПОУ «Казанский медицинский колледж» относится к 5 группе по оплате труда.

14.5. Заработная плата (оплата труда) руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

14.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностных окладов руководителя колледжа

14.7. Руководитель колледжа может устанавливать заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

14.8. Учредитель колледжа может устанавливать руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

14.9. Должностной оклад руководителя профессиональной образовательной организации устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда и рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b \times S,$$

где:

$O_d$  - должностной оклад руководителя профессиональной образовательной организации;

$O_b$  - размер базового оклада руководителя;

S - фактически отработанное время (ставка).

Группа по оплате труда руководителя профессиональных образовательных организаций определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

14.10. Учредитель профессиональных образовательных организаций может устанавливать руководителю профессиональных образовательных организаций выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности. Выплаты стимулирующего характера руководителю профессиональных образовательных организаций могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

14.11. Руководитель профессиональных образовательных организаций может устанавливать своим заместителям, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам

работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру составляет до 70 процентов от выплат стимулирующего характера руководителя профессиональной образовательной организации.

14.12. Типовые критерии эффективности деятельности руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров профессиональных образовательных организаций и их весовые коэффициенты утверждаются отраслевыми министерствами Республики Татарстан, в ведении которых находятся профессиональные образовательные организации.

14.13. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_k = B_C \times K_{VK},$$

где

$B_k$  - выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;

$B_C$  - размер выплат стимулирующего характера, который приведен в **таблице 13.6**;

$K_{VK}$  - коэффициент выполнения критериев качества.

14.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера профессиональных образовательных организаций в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.



## ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, государственных наград Российской Федерации, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик, по которым предоставляются выплаты стимулирующего характера за наличие почетных званий, государственных наград

N п/п	Наименование почетного звания, государственной награды
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации
1.2.	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
1.3.	Заслуженный работник культуры Российской Федерации
1.4.	Заслуженный учитель Российской Федерации
1.5.	Заслуженный экономист Российской Федерации
2. Почетные звания, государственные награды Республики Татарстан	
2.1.	Почетная грамота Республики Татарстан
2.2.	Народный учитель Республики Татарстан
2.3.	Заслуженный работник высшей школы Республики Татарстан
2.4.	Заслуженный работник культуры Республики Татарстан
2.5.	Заслуженный работник здравоохранения Республики Татарстан
2.6.	Заслуженный работник физической культуры Республики Татарстан
2.7.	Заслуженный учитель Республики Татарстан
3. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
3.1.	Народный врач СССР
3.2.	Народный учитель СССР
3.3.	Заслуженный мастер спорта СССР
3.4.	Заслуженный тренер СССР
4. Почетные звания союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
4.1.	Народный врач
4.2.	Заслуженный работник здравоохранения
4.3.	Заслуженный врач
4.4.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
4.5.	Заслуженный деятель спорта
4.6.	Заслуженный деятель физической культуры
4.7.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
4.8.	Заслуженный тренер
4.9.	Заслуженный учитель школы
4.10.	Заслуженный учитель
4.11.	Заслуженный учитель профессионально-технического образования
4.12.	Заслуженный мастер профессионально-технического образования
4.13.	Заслуженный работник профессионально-технического образования
4.14.	Заслуженный преподаватель
4.15.	Заслуженный работник высшей школы
4.16.	Заслуженный работник народного образования
4.17.	Заслуженный деятель высшей школы

4.18.	Заслуженный деятель культуры
4.19.	Заслуженный работник культурно-просветительной работы
4.20.	Заслуженный работник культуры
4.21.	Заслуженный библиотекарь
4.22.	Заслуженный деятель науки
4.23.	Заслуженный экономист
4.24.	Заслуженный бухгалтер
5. Почетные звания автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик	
5.1.	Заслуженный работник здравоохранения
5.2.	Заслуженный врач
5.3.	Заслуженный деятель физкультуры и спорта
5.4.	Заслуженный работник физической культуры и спорта
5.5.	Заслуженный деятель школы
5.6.	Заслуженный учитель школы
5.7.	Заслуженный работник высшей школы
5.8.	Заслуженный работник культуры
5.9.	Заслуженный библиотекарь
5.10.	Заслуженный деятель науки и культуры
5.11.	Заслуженный экономист



## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Номер изменения	Номер листа			Дата вне- сения из- менения	Дата вве- дения из- менения в действие	Всего лис- тов в до- кументе	Подпись, от- ветственного за внесение изменений
	измененного	нового	изъятого				
1	32	-	-	01.07.2016г	01.07.2016г	37	
2	7	-	-	16.03.2017г	01.03.2017г	37	
3	32	-	-	02.08.2017г	01.07.2017г	37	