

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Министерство образования и молодежной политики Рязанской области

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КЛЕПИКОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
(ОГБПОУ «СКТТ»)**

СОГЛАСОВАНО
Конференцией ОГБПОУ «СКТТ»
протокол № 4 от 14.03 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБПОУ «СКТТ»
В.С. Бряков
15.03.2022 г.
Рег. № 258 2022



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников ОГБПОУ «СКТТ»

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Клепиковский технологический техникум» (ОГБПОУ «СКТТ») (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ,
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2009 год (утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2008 г. №8),
- Приказа Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. №525 «О профессиональных квалифицированных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»,
- Приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,
- Приказа Минздравсоцразвития России от 2 апреля 2008 г. №158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 29 апреля 2008 г. №11606),
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г. №11081) (ред. от 20.02.2014),
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года №818 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 1 февраля 2008 г.) (ред. от 17.09.2010),

- Постановления министерства образования и молодежной политики Рязанской области от 27.02.2010 г. № 1 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений начального профессионального среднего и дополнительного профессионального образования Рязанской области» (в редакции постановления министерства образования и молодежной политики от 03.12.2010 №4, от 14.10.2011 №22, от 13.02.2013 №1, от 04.02.2014 №2, от 26.12.2017 №12),

- Постановления министерства образования Рязанской области от 04.02.2011 г. № 2 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных общеобразовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций дополнительного образования, государственных казенных учреждений, подведомственных министерству образования и молодежной политики Рязанской области» (в редакции постановления министерства образования и молодежной политики от 13.02.2013 №1, от 27.05.2013 №9, от 04.02.2014 №2, от 22.09.2014 №13, от 22.12.2014 №22, от 23.09.2016 №19, от 30.12.2016 №22, от 26.12.2017 №12, от 19.11.2018 №22, от 17.10.2019 №25, от 22.06.2020 №5),

- Постановление министерства образования и молодежной политики Рязанской области от 22.09.2014 №14 «об утверждении Порядка определения условий оплаты труда руководителей государственных бюджетных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных министерству образования и молодежной политики Рязанской области» (ред. от 22.06.2020),

- Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005г. №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)» (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2006г. №548, от 10 ноября 2020г. №1800, от 7 июля 2021г. №1133), а также о применении положений, вытекающих из правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств соответствующих

бюджетов системы Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 7 июля 2021г. №1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».

1.2 Положение определяет формирование фонда оплаты работников Учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3 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.

1.4 Введение в Учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.5 Система оплаты труда в Учреждении устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.6 Оплата труда библиотечных работников осуществляется в Учреждении применительно к профессионально - квалификационной группе и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

1.7 Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника, на обеспечение высоких качественных результатов деятельности Учреждения и его структурных подразделений.

2 Основные условия оплаты труда

2.1 Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих,
- государственных гарантий по оплате труда,

- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам,
- перечня видов выплат компенсационного характера,
- перечня видов выплат стимулирующего характера,
- настоящего Положения,
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты),
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется, исходя из объема субсидий, поступающих в Учреждение в установленном порядке из областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

2.4 Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.5 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются директором Учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим профессионально - квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, согласно приложения А.

2.6 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационной группы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера оклада по соответствующей профессионально - квалификационной группе на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню профессионально - квалификационной группы.

2.7 Каждая должность в соответствии с нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, относится к определенной профессионально-квалификационной группе, которая состоит из нескольких квалификационных уровней.

2.8 Директор Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно

устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по профессионально-квалификационной группе для соответствующих квалификационных уровней.

2.9 Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим профессионально - квалификационным группам рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения по квалификационным уровням профессионально - квалификационных групп, Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.10 Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей профессии или специальности.

2.11 В тех случаях, когда не возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням профессионально - квалификационных групп.

2.12 Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент доплаты до минимального размера оплаты труда – 0,9,

- повышающий коэффициент специфики (специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа) – 0,25,

- за квалификационную категорию:

- а) высшая – 0,15,

- б) первая категория – 0,10,

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу – до 1,0 (устанавливается директором Учреждения).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, (ставка) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на величину повышающих коэффициентов по соответствующему квалификационному уровню профессионально – квалификационной группы.

Размер оплаты труда работников Учреждения определяется путем суммирования должностного оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3 Выплаты компенсационного характера

3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

3.2 В Учреждении устанавливаются компенсационные выплаты, согласно приложения Б. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4 Директор Учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

4 Выплаты стимулирующего характера

4.1 В целях поощрения работников в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполненных работ,
- выплаты за выполнение особо сложных и ответственных работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, молодым специалистам со стажем работы до 3-х лет, окончившим Сузы и ВУЗы,
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3 Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в Учреждении в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням профессионально - квалификационной группы или в абсолютных размерах. Для работников Учреждения предусмотрена оценка эффективности работы в баллах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.4 Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора Учреждения, исходя из объема субсидий, поступающих в Учреждение на оплату труда работников Учреждения, а также из средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, подчиненных директору непосредственно по представлению директора,

- руководителей структурных подразделений Учреждения, подчиненных заместителям директора Учреждения – по представлению заместителей директора,

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5 Порядок, размеры выплат стимулирующего характера основного персонала, служащих и рабочих Учреждения определяется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным директором Учреждения по согласованию с Конференцией.

4.6 Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда работников устанавливается в размере, не превышающим 30%.

5 Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера

5.1 Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2 Условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом:

- с директором Учреждения – министерством образования и молодежной политики Рязанской области, в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»,

- с заместителями директора Учреждения и главным бухгалтером – директором Учреждения с учетом условий оплаты труда, установленных настоящим Положением.

5.3 Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается приказом министерства, в кратности от 1 до 5, с учетом установленных министерством критериев дифференциации.

5.4 Соотношение средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за отчетный календарный год.

5.5 Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 20% ниже должностного оклада директора.

5.6 Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера (ежемесячные, по итогам работы за определенный период и единовременные) и компенсационного характера.

5.7 Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ и Рязанской области.

5.8 Директору Учреждения устанавливаются ежемесячные выплаты компенсационного характера за сложность и напряженность работ в зависимости от числа обучающихся в учреждении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из числа детей-сирот, и детей, оставшихся без попечения родителей, поступивших на обучение из организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в следующем размере:

- до 10 человек – 10% от должностного оклада,
- от 10 до 50 человек – 20% от должностного оклада,
- свыше 50 человек – 30 % от должностного оклада.

5.9 Директору Учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (ежемесячные):

- за качество выполняемых работ,
- за ученую степень доктора наук - 20% от должностного оклада,
- за ученую степень кандидата наук – 10% от должностного оклада,
- за почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР- 10% от должностного оклада.

5.10 Премирование директора за определенный период (полугодие, год) осуществляется с учетом результатов деятельности организаций и их руководителей, установленных приказом министерства образования и молодежной политики Рязанской области.

5.11 Заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения за работу в особых условиях труда или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в ночное время,
- выплаты при выполнении работ различной квалификации,
- доплата за совмещение должностей,
- доплата за расширение зон обслуживания,
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере – не ниже 35% от должностного оклада.

Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

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

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения, получающим должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в праздничные, выходные дни, сверхурочную работу могут определяться Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

5.12 Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (ежемесячные):

- за качество выполняемых работ,
- за ученую степень доктора наук – 20% от должностного оклада,
- за ученую степень кандидата наук – 10% от должностного оклада,
- за почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный бухгалтер» - 10%.

5.13 Премирование заместителей директора и главного бухгалтера за определенный период (полугодие, год) осуществляется на основании показателей и критериев эффективности их деятельности, устанавливаемых директором Учреждения (Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда).

5.14 В случае, если директор Учреждения, его заместители и главный бухгалтер имеют право на установление стимулирующих выплат одновременно по нескольким основаниям, как имеющие ученую степень и почетное звание, то стимулирующая выплата производится по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.15 Единовременные премии могут выплачиваться к юбилейным, праздничным датам, в связи с присуждением почетных званий, с награждением государственными и ведомственными наградами, выходом на пенсию в следующих размерах:

- директору Учреждения – не более 10000 рублей,
- заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения – не более 8000 рублей.

5.16 Премирование директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера по итогам работы за определенный период производится на основании решения стимулирующих комиссий создаваемых:

- для руководителя Учреждения – Министерством,
 - для заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения – директором.
- Размер премий по итогам работы за определенный период директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется исходя из суммы набранных ими баллов и цены одного балла.

Цена одного балла устанавливается как частное от деления общего объема субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных на премиальные выплаты директору, его заместителям и главному бухгалтеру, исходя из расчетного периода, на максимальную сумму баллов, которую могут набрать директор, его заместители и главный бухгалтер в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

5.17 В случае наложения дисциплинарного взыскания на директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, а также совершения указанными должностными лицами грубых нарушений трудовой дисциплины, снижения показателей эффективности деятельности Учреждения может быть принято решение о лишении таких должностных лиц премии полностью или частично.

5.18. Материальная помощь директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может выплачиваться в размере не более 10000 рублей на основании их личных заявлений при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации, несчастном случае, краже, пожаре, тяжелом материальном положении или заболевании работника, тяжелом заболевании или смерти близкого родственника, рождении ребенка, вступлении в брак и других случаях. В случае смерти работника материальная помощь оказывается близким родственникам.

Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда.

5.19 Решение о премировании, о лишении премии полностью или частично, о выплате единовременных премий, о материальной помощи принимаются:

- в отношении директора – Министерством,
- в отношении заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения – директором Учреждения.

6 Другие вопросы оплаты труда

6.1 Оплата труда педагогических работников в Учреждении устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

6.2 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области.

6.3 Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.4 Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

6.5 При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

6.6 Работникам Учреждения может оказываться материальная помощь в порядке, установленном Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.7 Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также из средств, выделенных из областного бюджета на стимулирование труда работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

I группа

1.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-воспитательного персонала первого уровня, 2300-00

№	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент зависимости от занимаемой должности	Базовый оклад
1.	1-квалификационный уровень	Секретарь учебной части	X	2300-00
1.2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» 2300-00			
1.	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент зависимости от занимаемой должности	Базовый оклад
1.	1-квалификационный уровень	Архивариус Дежурный по общежитию Комендант Дежурный бюро пропусков	X X X X	2300-00
1.3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 2300-00			
	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент зависимости от занимаемой должности	Базовый оклад
1.	1-квалификационный уровень	Кастелянша Машинист по стирке белья и ремонту одежды Гардеробщик Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Кухонный рабочий Уборщик служебных помещений	X X X X	2300-00

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Выплаты компенсационного характера

№	Наименование выплаты	Максимальный размер выплаты в % от должностного оклада или в руб.	Условия выплаты
1.	За неблагоприятные условия труда в порядке, определенном законодательством РФ	12%	Сварочные работы, работа у горячих плит, работа на компьютере, уборка туалетов, лабораторий химии и информатики
2.	За работу в ночное время	35%	С 22-00 по 06-00 часов
3.	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии с ТК	За весь период работы
4.	За классное руководство педагогическим работникам	до 15%	На учебный год
5.	За заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими	до 15%	На учебный год
6.	За руководство цикловой комиссии	до 25%	На учебный год
7.	За совмещение профессий (должностей)	50%	По соглашению сторон
8.	За расширение зоны обслуживания	100%	По соглашению сторон
9.	За увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работ	100%	По соглашению сторон
10.	За проверку письменных работ: - по русскому языку - по математике - по иностранному языку - инженерной графике	15% 10% 10% 10%	На учебный год
11.	Ежемесячное денежное вознаграждение за осуществление классного руководства	5000 руб.	Ежемесячно