

Министерство науки и высшего
образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования

**«БАЙКАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

ПОЛОЖЕНИЕ

№ _____

г. Чита

об оплате труда работников
Читинского института (филиала)
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Байкальский государственный
университет»

УТВЕРЖДЕНО

Советом ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»

29 июня 2021 г.,

протокол № 9

Председатель Совета ЧИ ФГБОУ
ВО «БГУ», директор ФГБОУ ВО
«БГУ»



Т.Д.Макаренко

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников
ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»

Клиникова Н.В.Клиникова

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения, связанные с установлением системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклад), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования работников Читинского института (филиала) Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет» (далее – ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ», Институт).

Настоящее Положение не регулирует вопросы, связанные с оказанием Институту физическими лицами услуг и выполнением работ на основании гражданско-правовых договоров.

1.2. В случае если одни и те же вопросы урегулированы коллективным договором и настоящим Положением, для разрешения соответствующих вопросов подлежит применению коллективный договор, за исключением

случаев, если коллективным договором предусмотрены условия оплаты труда работников хуже, чем настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 2) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- 3) продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, год);
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818;
- 8) Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденное приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 71 (далее – Примерное положение);
- 9) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 10) отраслевого соглашения;
- 11) мнения представительного органа работников;
- 12) систем нормирования труда, установленных в Институте;
- 13) профессиональными стандартами.

1.4. Система оплаты труда работников Института устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной

помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Института о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.8. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Института, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.9. Финансовое обеспечение оплаты труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

2. Система оплаты труда работников Института

2.1. Заработная плата работника Института включает в себя оклад или ставку заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оклад, ставка заработной платы.

2.1.1. Размеры окладов, ставок заработной платы определяются на основе отнесения должности, занимаемой работником Института, к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), если должность, указанная в ПКГ переименована в соответствии с профессиональным стандартом, то размер оклада такой должности указывается в соответствии с квалификационной группой и профессиональным квалификационным уровнем аналогичным переименованной должности указанной в ПКГ.

Размеры окладов, тарифных ставок по ПКГ (уровням) указаны в приложении № 1 к настоящему Положению из расчета выплаты в месяц работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) с учетом Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Размеры окладов, ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

2.1.2. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений Института устанавливаются на 10 – 20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

2.1.3. Оклады, тарифные ставки подлежат индексации в соответствии с законодательством и коллективным договором ежегодно не позднее 01 ноября.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации.

2.2.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2.2.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам по результатам специальной оценки условий труда.

Указанная выплата устанавливается на весь период осуществления работником соответствующих обязанностей и выплачивается ежемесячно в размере 4 процента тарифной ставки (оклада) работника.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиям.

Указанные выплаты устанавливаются в зависимости от места расположения рабочего места работника и применяются ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда.

Размер указанных выплат определяется в соответствии со статьями 10, 11 Закона Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

2.2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) включают в себя надбавки и доплаты, перечень и размер которых указан в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.2.6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в порядке и размере, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

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

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.2. Порядок и критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы определены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.3.3. Порядок и критерии установления выплат за качество выполняемых работ определены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.3.4. Порядок и критерии установления выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определены в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.3.5. Порядок и критерии установления премиальных выплат по итогам работы (положение о премировании ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ») определены в приложении № 6 к настоящему Положению.

3. Оплата труда директора, заместителей директора

- 3.1. Заработная плата директора, заместителей директора состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.2. Оклад директора определяется трудовым договором, устанавливается по решению ректора Университета.
- 3.3. Оклады заместителей устанавливаются в их трудовых договорах по решению директора на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.
- 3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору, заместителям директора в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
- 3.5. Выплаты стимулирующего характера директору выплачиваются по решению ректора Университета по результатам достижения показателей государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.
- 3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора устанавливаются в соответствии с разделом 2.4 настоящего Положения. Решение о выплатах стимулирующего характера заместителям принимается директором.
- 3.7. При решении вопросов оплаты труда директора, заместителей директора должен обеспечиваться предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Института (без учета заработной платы директора, заместителей), определенный государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Университета.

4. Почасовая оплата учебной нагрузки

- 4.1. Почасовая оплата учебной нагрузки осуществляется:
 - 1) педагогическим работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, – в объеме не более 300 часов в год без заключения (оформления) трудового договора;
 - 2) работникам по совместительству (в том числе внутренним совместителям), если с ними не заключен трудовой договор, предусматривающий оплату труда, установленную по правилам, предусмотренным разделом 2 настоящего Положения.
- 4.2. В случае, указанном в подпункте 1 пункта 4.1 настоящего Положения, работнику производится доплата, относящаяся к выплатам компенсационного характера, устанавливаемая к окладу, ставке заработной платы работника.

Размер доплаты определяется по правилам, предусмотренным пунктом 4.4 настоящего Положения.

4.3. В случае, указанном в подпункте 2 пункта 4.1 настоящего Положения, размер заработной платы работника определяется по правилам, предусмотренным пунктом 4.4 настоящего Положения.

4.4. Оплата работы на условиях почасовой оплаты является повременной оплатой труда с установлением нормированных заданий.

Нормированное задание – объем учебной нагрузки в академических часах в течение отчетного периода (отчетным периодом признается период между датами выплаты заработной платы, установленными в Институте).

Оплата труда на условиях почасовой оплаты производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы (фактически выполненный объем учебной нагрузки в отчетном периоде).

Размер заработной платы на условиях почасовой оплаты определяется путем умножения фактически выполненного объема учебной нагрузки в отчетном периоде (в академических часах) на размер часовой ставки (в рублях).

Размер часовой ставки устанавливается приказом директора Института в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника).

5. Заключительные и переходные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2021 г.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, установленные настоящим Положением, с учетом повышающих коэффициентов применяются со дня вступления в силу настоящего Положения без заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников, за исключением размеров окладов, установленных 1 разделом приложения №1 к настоящему Положению.

Повышение размера окладов, до установленных разделом 1 приложения №1 осуществляется поэтапно, в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению.

Установление в приложении 1 к настоящему Положению размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок осуществлено с учетом их увеличения по сравнению с действующими на момент принятия настоящего Положения размерами и их индексации в 2021 г. на 4 процента, следующая индексация осуществляется в соответствии с настоящим Положением в 2022 г.

5.3. Если трудовым договором с работником, заключенным до дня вступления в силу настоящего Положения, предусмотрены условия оплаты труда, отличающиеся от условий, предусмотренных настоящим Положением (за исключением размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы), применяется трудовой договор.

Об изменении условий трудового договора в целях его приведения в соответствие с настоящим Положением работник должен быть уведомлен в

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников Читинского
института (филиала)
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего
образования «Байкальский
государственный университет»

**Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по
профессиональным квалификационным группам (уровням) работников
ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), тарифная ставка (руб).
I. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) ¹		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		13000
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	13400
	2 квалификационный уровень	13900
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	16700
3.2.	2 квалификационный уровень	17100
3.3.	3 квалификационный уровень	17900
3.4.	4 квалификационный уровень	19500
4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных	21400

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008г., регистрационный номер №11731) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.12.2011г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012г., регистрационный № 23068).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), тарифная ставка (руб).
	подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
4.2.	2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 3 квалификационному уровню)	23300
4.3.	3 квалификационный уровень	25200
II. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования ²		
5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
5.1.	1 квалификационный уровень	14600
5.2.	2 квалификационный уровень	15700
5.3.	3 квалификационный уровень	17200
6. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений*		
6.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	23800
6.2.	2 квалификационный уровень	26250
6.3.	3 квалификационный уровень	29400
6.4.	4 квалификационный уровень	33400
6.5.	5 квалификационный уровень	35000
6.6.	6 квалификационный уровень	41400
III. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок ³		
7. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня		
7.1.	1 квалификационный уровень	13700
7.2.	2 квалификационный уровень	14200

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008г., регистрационный №11725).

³ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июля 2008г., регистрационный номер №12001) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19.12.2008г. № 740н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009г., регистрационный № 13147).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), тарифная ставка (руб).
7.3.	3 квалификационный уровень	14600
7.4.	4 квалификационный уровень	15300
8. Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня		
8.1.	1 квалификационный уровень	15700
8.2.	2 квалификационный уровень	17000
8.3.	3 квалификационный уровень	18400
8.4.	4 квалификационный уровень	19800
9. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
9.1.	1 квалификационный уровень	23800
9.2.	2 квалификационный уровень	27300
9.3.	3 квалификационный уровень	30800
9.4.	4 квалификационный уровень	35200
9.5.	5 квалификационный уровень	37800
IV. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии ⁴		
10.	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	13700
11.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	14900
12.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	16400
13.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	18600
V. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих ⁵		

⁴ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 01 октября 2007г., регистрационный №10222).

⁵ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 01 октября 2008г., регистрационный №10222).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), тарифная ставка (руб).
14. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
14.1.	1 квалификационный уровень	13000
14.2.	2 квалификационный уровень	13400
15. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
15.1.	1 квалификационный уровень	13800
15.2.	2 квалификационный уровень	15100
15.3.	3 квалификационный уровень	16300
15.4.	4 квалификационный уровень	17100
15.5.	5 квалификационный уровень	18200
16. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
16.1.	1 квалификационный уровень	19600
16.2.	2 квалификационный уровень	21200
16.3.	3 квалификационный уровень	22400
16.4.	4 квалификационный уровень	23900
16.5.	5 квалификационный уровень	26800
17. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
17.1.	1 квалификационный уровень	27800
17.2.	2 квалификационный уровень	35200
17.3.	3 квалификационный уровень	38000
VI. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих» ⁶		
18. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
18.1.	1 квалификационный уровень	13000
18.2.	2 квалификационный уровень	13500
19. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
19.1.	1 квалификационный уровень	14000
19.2.	2 квалификационный уровень	15000

Федерации 18 июня 2008г., регистрационный номер №11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008г. № 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009г., регистрационный № 13140).

⁶ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008г., регистрационный номер №11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008г. № 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008г., регистрационный № 12150).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), тарифная ставка (руб).
19.3.	3 квалификационный уровень	16500
19.4.	4 квалификационный уровень	18000

* Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в трудовом договоре определяется с применением повышающего коэффициента:

Наименование должности	Условие	Повышающий коэффициент
Преподаватель, кроме отнесенных к ППС	Ученая степень	1,1
Ассистент	Стаж работы свыше 5 лет в образовательном учреждении	1,07
Ассистент, старший преподаватель, доцент	Ученая степень	1,21
Доцент	Ученая степень и ученое звание	1,3
Профессор	Ученая степень доктора наук и ученое звание доцента	1,21
	Ученая степень доктора наук и ученое звание профессора	1,3
Заведующий кафедрой	Ученая степень доцента и ученое звание	1,21
Декан факультета	Ученая степень доктора наук и ученое звание	1,22

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников Читинского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет»

Перечень надбавок и доплат, относящихся к выплатам 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), и их размеры

№ п/п	Надбавка/доплата	Условия установления	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Размер
1.	Доплата за совмещение профессий (должностей), при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника	Наличие приказа о поручении работнику выполнения работы на условиях совмещения профессий (должностей), об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.	На весь период действия поручения работнику выполнения работы на условиях совмещений профессий (должностей), об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника	Ежемесячно	По соглашению сторон трудового договора: 1) при выполнении учебной нагрузки – по условиям почасовой оплаты, установленной Положением об оплате труда работников ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»; 2) в остальных случаях – не более размера оклада (должностного оклада) по профессии (должности), работа по которой поручена работнику в связи с совмещением или исполнением обязанностей (определяется, исходя из объема дополнительных обязанностей, возлагаемых на работника, при условии отсутствия дублирования обязанностей между двумя должностями (профессиями)).

№ п/п	Надбавка/доплата	Условия установления	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Размер
2.	Доплата при увеличении объема работы	Наличие приказа об увеличении объема работы по ходатайству курирующего руководителя структурного подразделения, обосновывающего увеличение объема работы, его причины и срок, в течение которого работнику увеличен объем работы, и размере доплаты	На весь период выполнения работником увеличенного объема работы	Ежемесячно	По соглашению сторон трудового договора: 1) при выполнении учебной нагрузки – по условиям почасовой оплаты, установленной Положением об оплате труда работников ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»; 2) в остальных случаях – пропорционально увеличенному объему работы по сравнению с обычным объемом работы соответствующего работника.
3.	Доплата за работу в ночное время	Наличие приказа о поручении работнику выполнения работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), табель учета использования рабочего времени	За каждый час работы в ночное время	По факту выполнения работы в ночное время	35% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за час работы. Расчет осуществляется путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году и умножением полученного результата на количество отработанных часов в ночное время и на коэффициент 0,35.

№ п/п	Надбавка/доплата	Условия установления	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Размер
4.	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Наличие приказа о привлечении работника к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, табель учета использования рабочего времени	За каждый час (при выполнении работы менее чем за установленную продолжительность дневной рабочей смены), либо за каждый день (при выполнении работы продолжительностью дневной рабочей смены)	По факту выполнения работы в выходные или нерабочие праздничные дни	Одинарная дневная или часовая ставка ¹ , если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
5.	Доплата за сверхурочную работу	Наличие приказа о привлечении работника к сверхурочной работе, табель учета использования рабочего времени	За каждый час сверхурочной работы	По факту выполнения сверхурочной работы	За первые два часа работы – в размере 1,5 часовой ставки, за каждый последующий час работы в размере 2 часовых ставок.
6.	Надбавка за руководство цикловыми комиссиями	Наличие приказа о возложении обязанностей по руководству цикловой комиссией	На весь период возложения обязанностей по руководству цикловой комиссией	Ежемесячно	3 500 рублей
7.	Надбавка за руководство практикой обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования	Наличие приказа о назначении работника руководителем практикой обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования	На весь период прохождения практики обучающимися с календарным учебным планом (графиком)	Ежемесячно	750 рублей

¹ Здесь и далее: дневная или часовая ставка определяется путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада) и установленных работнику выплат компенсационного и стимулирующего характера, включенных в штатное расписание, на среднемесячное количество рабочих дней или часов в соответствующем календарном году.

В случае отсутствия в настоящем приложении выплат компенсационного характера, предусмотренных трудовым законодательством или коллективным договором, соответствующие выплаты устанавливаются работнику по основаниям, на условиях и в размерах, определяемых трудовым законодательством и коллективным договором.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Читинского
института (филиал)
федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Байкальский государственный
университет»

Порядок и критерии установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы

1. Надбавка за интенсивность декану факультета.

1.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – численность приведенного контингента обучающихся:

Численность приведенного контингента обучающихся (чел.)	Размер надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра
До 500	7000	С 01 сентября до пересмотра.	Ежемесячно	Информация отдела учебно-методического и информационного обеспечения о численности контингента обучающихся по состоянию на 01 октября текущего года
501-1000	8000			

1.2. Надбавка устанавливается приказом директора ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ».

2. Надбавка за интенсивность инспектору по кадрам факультета.

2.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – численность приведенного контингента обучающихся.

Численность приведенного контингента обучающихся (чел.)	Размер надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра
До 500	4000	С 01 сентября до пересмотра.	Ежемесячно	Информация отдела учебно-методического и информационного обеспечения о численности контингента обучающихся по состоянию на 01 октября текущего года
501-1000	5000			

2.2. Надбавка устанавливается приказом директора ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ».

3. Надбавка за интенсивность заведующему кафедры.

3.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – численность приведенного контингента обучающихся:

Численность приведенного контингента обучающихся (чел.)	Размер надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра или отмены
До 500	1500	С 01 сентября до пересмотра или отмены.	Ежемесячно	Информация отдела учебно-методического и информационного обеспечения о численности контингента обучающихся по состоянию на 01 октября текущего года
501-1000	2000			

3.2. Надбавка устанавливается приказом директора ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ».

4. Надбавка за интенсивность специалисту по УМР кафедры.

4.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – численность приведенного контингента обучающихся:

Численность приведенного контингента обучающихся (чел.)	Размер надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра
До 500	970	С 01 сентября до пересмотра.	Ежемесячно	Информация отдела учебно-методического и информационного обеспечения о численности контингента обучающихся по состоянию на 01 октября текущего года
501-1000	1070			

4.2. Надбавка устанавливается приказом директора ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ».

5. Надбавка за интенсивность заведующему общежитием.

5.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – количество проживающих в общежитии:

Количество проживающих в общежитии (чел.)	Размер надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра
До 250	750	С 01 сентября до пересмотра.	Ежемесячно	Информация коменданта общежития о количестве проживающих в общежитии по состоянию на 01 сентября текущего года

5.2. Надбавка устанавливается приказом директора ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ».

6. Надбавка за интенсивность коменданту учебного корпуса.

6.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – площадь обслуживаемых помещений:

Площадь обслуживаемых помещений (кв.м)	Размер надбавки (руб.)	Период, на который устанавливается	Периодичность выплаты	Основание для установления, пересмотра
До 5000	750	С 01 сентября до пересмотра.	Ежемесячно	Информация ведущего инженера о площади помещений, обслуживание которых закреплено за комендантом, по состоянию на 01 сентября текущего года
5001-10000	850			

6.2. Надбавка устанавливается приказом директора ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ».

7. Надбавка за наличие государственной или ведомственной награды.

7.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – наличие у работника одной или нескольких государственных или ведомственных наград:

1.	Почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетные звания в иных отраслях с наименованием «Заслуженный», «Народный» или «Почетный»	---	Федерального значения 12% должностного оклада (ставки заработной платы); Регионального значения 5% должностного оклада (ставки заработной платы);	Ежемесячно
----	---	-----	--	------------

7.2. Надбавка устанавливается приказом директора ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ» со дня вступления в силу решения о награждении работника государственной или ведомственной наградой.

7.3. Надбавка устанавливается один раз, при присвоении работнику, которому установлена надбавка, других государственных или ведомственных наград, размер надбавки не изменяется, надбавка за новые награды не устанавливается.

7.4. Надбавка устанавливается только по основной должности работника.

8. Надбавка за наличие квалификационной категории, класса.

8.1. Критерием установления надбавки является объективный показатель – наличие соответствующей квалификационной категории, класса:

№ п/п	Квалификационная категория, класс	Категория работников, которым устанавливается надбавка	Размер надбавки (% должностного оклада, ставки заработной платы)	Периодичность выплаты
1.	Высшая квалификационная категория	Педагогические работники, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования	10	Ежемесячно
2.	Первая квалификационная категория		6,5	
4.	1 класс	Водители автомобиля (категории BCDE, ABCDE, ABCD)	25%	
5.	2 класс	Водитель (категории DCE, ABCE)	10%	

8.2. Надбавка устанавливается приказом директора ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ» со дня вступления в силу решения о присвоении работнику соответствующей квалификационной категории, класса до истечения срока действия квалификационной категории, класса.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников Читинского
института (филиала)
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего
образования «Байкальский
государственный университет»

Порядок и критерии установления выплат за качество выполняемых работ

1. Стимулирующая выплата по итогам оценки эффективности работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу

1.1. Педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, с которыми заключен трудовой договор, в который включены показатели и критерии эффективности их работы (эффективный контракт), устанавливается стимулирующая выплата.

1.2. Критерием установления стимулирующей выплаты является выполнение работником показателей и критериев эффективности его работы, закрепленных трудовым договором.

1.3. Перечень показателей и критериев эффективности работы педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, порядок оценки эффективности работы, а также порядок определения размера стимулирующей выплаты по итогам оценки эффективности работы устанавливаются локальным нормативным актом ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ».

1.4. Стимулирующая выплата выплачивается ежемесячно в установленном размере.

2. Надбавка за профессионализм и качество выполняемых работ

2.1. Надбавка устанавливается при приеме на работу либо по итогам работы, ее размер включается в трудовой договор с работником.

2.2. Критериями установления надбавки являются:

1) квалификация работника (уровень профессионального образования, наличие дополнительного профессионального образования, наличие ученой степени или ученого звания);

2) стаж работы по должности (аналогичной должности) или по специальности, направлению подготовки;

3) наличие документов (сертификатов, удостоверений) об обучении, прохождении стажировок, тренингов, участия в мероприятиях по направлению деятельности;

4) сложность и многообразие обязанностей в рамках выполнения трудовой функции;

5) степень самостоятельности принятия решений и ответственности при выполнении трудовой функции.

2.3. Решение об установлении надбавки принимается директором по результатам оценки критериев, указанных в пункте 2.2 настоящего приложения, либо на основании ходатайства руководителя структурного подразделения, содержащего оценку указанных критериев.

Размер надбавки устанавливается работнику персонально с учетом оценки указанных критериев в абсолютном выражении (в рублях) и не может превышать суммы, эквивалентной четырем окладам (должностным окладам), тарифным ставкам работника.

2.4. Размер надбавки может быть изменен либо надбавка может быть отменена работнику по соглашению сторон трудового договора.

Размер надбавки может быть изменен либо надбавка может быть отменена работнику по инициативе работодателя, о чем работник должен быть уведомлен в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.5. Размер надбавки может быть увеличен по решению директора, в том числе на основании руководителя структурного подразделения при наличии хотя бы одного из следующего оснований:

1) высокий уровень исполнительской дисциплины работника в сравнении с другими работниками, выполняющими аналогичные или схожие функции;

2) оперативность выполнения трудовых обязанностей;

3) творческий подход и инициатива работника.

2.6. Размер надбавки может быть уменьшен, либо надбавка может быть отменена по решению директора, в том числе на основании ходатайства руководителя структурного подразделения при наличии хотя бы одного из следующего оснований:

1) низкий уровень исполнительской дисциплины, наличие замечаний к качеству работы, наличие фактов привлечения работника к дисциплинарной ответственности;

2) наличие замечаний контрольно-надзорных органов, постановлений о привлечении университета к административной ответственности, решений суда, в соответствии с которыми университету необходимо передать третьим лицам имущество, выплатить денежные средства, если установлено, что данные замечания, постановления, решения приняты в следствие действий (бездействия) работника, являющихся ненадлежащим исполнением (неисполнением) трудовых обязанностей работником;

3) отсутствие финансовых возможностей Института по выплате надбавки.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников Читинского
института (филиала)
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего
образования «Байкальский
государственный университет»

Порядок и критерии установления выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет

1. Надбавка за непрерывный стаж педагогической работы для педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования в структурном подразделении – Колледж ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ».

1.1. Критерием установления надбавки является наличие педагогического стажа в структурном подразделении – Колледж ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ» (стажа замещения любых должностей педагогических работников СПО ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»):

Продолжительность стажа	Размер надбавки
от 5 до 9 лет (включительно)	1,5% ставки заработной платы
от 10 до 14 лет (включительно)	3% ставки заработной платы
от 15 до 19 лет (включительно)	4,5% ставки заработной платы
20 лет и более	6% ставки заработной платы

1.2. Надбавка устанавливается приказом директора со дня выработки стажа соответствующей продолжительности и выплачивается ежемесячно.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников Читинского
института (филиала)
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего
образования «Байкальский
государственный университет»

Порядок и критерии установления премиальных выплат по итогам работы (Положение о премировании ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ»)

I. Общие положения

1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в целях поощрения работников за труд.

2. В ЧИ ФГБОУ ВО «БГУ» устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

1) премия по итогам отчетного периода в течение года, премия по итогам года;

2) премия за год по итогам оценки эффективности деятельности работника по выполнению показателей, закрепленных в трудовом договоре (эффективном контракте);

3) разовая премия по итогам научно-публикационной деятельности работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу;

4) разовая премия в связи с юбилейными датами, выходом на пенсию;

5) разовая премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ.

3. Премиальные выплаты устанавливаются при наличии финансовой возможности института.

4. Размер премии максимальным размером не ограничен и определяется в абсолютной величине (в рублях).

Решение об установлении премиальной выплаты (о премировании) принимается приказом директора.

II. Премии по итогам отчетного периода в течение года, премии по итогам года

5. По решению директора по итогам отчетного периода в течение года (месяца, квартала или полугодия), а также по итогам года работникам может выплачиваться премия в случае выполнения Институтom одного из следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Выполнение показателя	Источник данных
1	Мониторинг эффективности деятельности	Выполнение установленных показателей мониторинга	ИАС
2	Ежегодный прием абитуриентов	Прирост абитуриентов к уровню прошлого года (1% и более)	Статистическая отчетность ВПО-1, СПО-1 по состоянию на 01 октября
3	Прирост доходов от приносящей доход деятельности к аналогичному уровню прошлого года.	Прирост доходов (5 % и более)	Бухгалтерская форма отчетности ф.0503737
4	Финансовые заимствования филиалами (структурными подразделениями) у головного вуза в прошлом отчетном году	Отсутствие	Информация ФО о перечислении денежных средств (приносящая доход деятельность) головным вузом филиалу

6. Премия по итогам отчетного периода в течение года выплачивается в месяце, следующем за отчетным периодом.

7. Премия выплачивается работникам, не имеющим дисциплинарного взыскания на день принятия решения о выплате премии.

8. Размер премии определяется по решению директора, принимаемому с учетом ходатайств руководителей структурных подразделений, и с учетом следующих критериев:

- 1) размер заработной платы работника;
- 2) наличие или отсутствие права работника на получение премии за год по итогам оценки эффективности деятельности работника по выполнению показателей, закрепленных в трудовом договоре (эффективном контракте) (с учетом финансовых возможностей института директором может быть принято решение об исключении работников, имеющих право на получение указанной премии, из числа лиц, имеющих право на получение премии по итогам года в соответствии с настоящим разделом);
- 3) отношение работника к работе: наличие или отсутствие замечаний к качеству работы;
- 4) фактически отработанное время в течение отчетного периода.

III. Премия за год по итогам оценки эффективности деятельности работника по выполнению показателей, закрепленных в трудовом договоре (эффективном контракте)

9. Премия за год по итогам оценки эффективности деятельности работника по выполнению показателей, закрепленных в трудовом договоре (эффективном контракте) устанавливается работникам, с которым заключен эффективный контракт, то есть трудовой договор, в котором установлены конкретные показатели эффективности деятельности работника, порядок их оценки (за исключением работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу).

Показатели эффективности деятельности работника и порядок их оценки устанавливаются в трудовом договоре работника в соответствии с локальным нормативным актом института.

10. Размер премии определяется пропорционально полученным результатам оценки показателей эффективности деятельности работника с учетом того, что при полном выполнении показателей (100%)

IV. Разовая премия в связи с юбилейными датами, выходом на пенсию

11. При достижении работником возраста 50 лет и далее через каждые пять лет работнику выплачивается разовая премия к юбилею:

1) в размере месячной заработной платы при наличии стажа работы в Институте 15 лет и более;

2) в размере 0,5 месячной заработной платы при наличии стажа работы в Институте от 10 до 15 лет.

12. Работнику при наличии у него стажа работы в Институте не менее 10 лет, при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивается разовая премия в размере месячной заработной платы.

V. Разовая премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ

13. Премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ выплачивается на основании приказа директора, издаваемого по решению ректора или по ходатайству руководителя структурного подразделения.

14. В приказе о премировании приводится перечень конкретных работ, выполненных работником, и обоснование их отнесения к числу важных, срочных или ответственных.

15. Критерием отнесения работ к важным является их выполнение с целью улучшения и оптимизации процессов управления институтом, либо в рамках разработки и (или) внедрения новых технологий, новых проектов в целях повышения эффективности деятельности института, либо в рамках проведения приемной кампании или подготовки к учебному году, либо при

подготовке и проведении на базе института международных, российских, региональных мероприятий, либо при подготовке и проведении конференции работников и обучающихся института, либо при организации программ дополнительного образования и профессионального обучения и (или) при их реализации.

16. Критерием отнесения работ к срочным является их выполнение по поручению руководства в сжатые сроки, существенно отличающиеся от сроков выполнения таких работ в обычных условиях.

17. Критерием отнесения работ к ответственным является их выполнение работником от имени института самостоятельно под свою ответственность или на основании доверенности.

18. Премия за выполнение важных, срочных или ответственных работ выплачивается при условии, что соответствующие работы выполнены добросовестно и привели к наилучшему для института результату.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников Читинского
института (филиала)
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего
образования «Байкальский
государственный университет»

**порядок перехода к установленным в приложении в разделе 1
приложения №1 окладам**

**1. Переход к рекомендованным окладам осуществляется в три этапа:
1 этап**

**С 01.09.2021г. по 01.09.2022г. должностные оклады устанавливаются в
следующих размерах:**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), тарифная ставка (руб).
I. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) ¹		
	1.Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь)	9800
	2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1.	1 квалификационный уровень	10000
	2 квалификационный уровень (диспетчер)	10400
	3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3.1.	1 квалификационный уровень (лаборант)	12500

¹ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г.№216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008г., регистрационный номер №11731) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.12.2011г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012г., регистрационный № 23068).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), тарифная ставка (руб).
3.2.	2 квалификационный уровень (педагог-организатор)	12800
3.3.	3 квалификационный уровень (мастер производственного обучения)	13400
3.4.	4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)* (преподаватель старший методист)	14500
4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) (начальник учебной части, заведующий заочным отделением)	16000
4.2.	2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 3 квалификационному уровню) (директор)	17500
4.3.	3 квалификационный уровень	18900

2 этап

с 01.09.2022 по 01.09.2023 должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), тарифная ставка (руб).
I.	Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) ²	

² Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008г., регистрационный номер №11731) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.12.2011г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012г., регистрационный № 23068).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), тарифная ставка (руб).
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь)		11300
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	11600
	2 квалификационный уровень (диспетчер)	12000
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень (лаборант)	14500
3.2.	2 квалификационный уровень (педагог-организатор)	14800
3.3.	3 квалификационный уровень (мастер производственного обучения)	15600
3.4.	4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)* (преподаватель старший методист)	17000
4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) (начальник учебной части, заведующий заочным отделением)	18600
4.2.	2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 3 квалификационному уровню) (директор)	20300
4.3.	3 квалификационный уровень	22000

3 этап

с 01.09.2023 должностные оклады устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), тарифная ставка (руб).
I.	Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования) ³	
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь)	13000
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.1.	1 квалификационный уровень	13400
	2 квалификационный уровень (диспетчер)	13900
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
3.1.	1 квалификационный уровень (лаборант)	16700
3.2.	2 квалификационный уровень (педагог-организатор)	17100
3.3.	3 квалификационный уровень (мастер производственного обучения)	17900
3.4.	4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)* (преподаватель старший методист)	19500
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
4.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню) (начальник учебной части, заведующий заочным отделением)	21400
4.2.	2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 3 квалификационному уровню) (директор)	23300

³ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008г., регистрационный номер №11731) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.12.2011г. № 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012г., регистрационный № 23068).

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Оклад (должностной оклад), тарифная ставка (руб).
4.3.	3 квалификационный уровень	25200