

**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Владимирской области
«Владимирский базовый медицинский колледж»**

**Принят Советом ГБПОУ ВО
«Владимирский базовый
медицинский колледж»**

УТВЕРЖДАЮ

Протокол №15 от 01.09.2025г.

**Директор ГБПОУ ВО
«Владимирский базовый
медицинский колледж»**


И.М.Морозова

Приказ от 08.09.2025г. № 108-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Владимирской области
«Владимирский базовый медицинский колледж»**

Владимир 2025 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский базовый медицинский колледж» (далее колледж) разработано в целях повышения:

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

1.2. Положение об оплате труда работников колледжа разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки";
- Постановление Правительства Владимирской области от 23.06.2023 N 432 "Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области".

1.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, размер которого устанавливается для профессиональных квалификационных групп должностей учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, специалистов и служащих, работников рабочих профессий, руководителей структурных подразделений:

- Постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 N 432 "Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области",
- Постановлением Правительства Владимирской области от 04.07.2023 N 463 "О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей,

специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих"

- Постановлением Правительства Владимирской области от 24.08.2023 N 610 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Владимирской области в сфере гражданской обороны, пожарной безопасности, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций",

- Постановлением Правительства Владимирской области от 20.07.2023 N 510 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры".

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

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, утвержденной в приложении №1 Постановления Правительства Владимирской области от 23.06.2023 N 432 "Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области".

1.5. Оплата труда библиотечных работников колледжа осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Владимирской области от 20.07.2023 N 510 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры".

1.6. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников колледжа производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или

- со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия уполномоченным федеральным органом исполнительной власти решения (приказа) о выдаче диплома.

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

1.7. Директор колледжа обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки;

- в случаях, предусмотренных п 1.6 вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников колледжа.

2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников колледжа

2.1. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.2. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном пунктом 3.8 настоящего Положения.

2.3. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на

общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

2.5. Преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников колледжа определяется путем умножения часовой ставки заработной платы на фактическую нагрузку в год и деления полученного произведения на количество учебных месяцев работы за год с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа рабочих дней в месяц и фактического выполнения учебных часов.

3.2. Тарификация преподавателей производится один раз в год.

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

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

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

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

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

3.6. При повышении ставки заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется

путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

3.7. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам. Эта оплата производится ежемесячно.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

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

3.8. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), а также за время ежегодного отпуска за текущий учебный год не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 3.7.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже;

- за часы преподавательской работы в колледже в объеме 300 часов в случае, если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на 72 часа.

4.2. Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников колледжа, может привлекать высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда для проведения учебных занятий с обучающимися (студентами, слушателями), в том числе для участия в итоговой и промежуточной аттестации, в качестве членов жюри конкурсов, смотров, рецензентов конкурсных работ.

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

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

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звания "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам колледжа, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы).

5.3. Выплаты работникам колледжа, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда предусматриваются в размере 10% ставки (оклада) на основании специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с федеральным законодательством.

4922-77-75-72

Макаренко Антонина Александровна

5.4. Работа в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35%.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором или локальным нормативным актом, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере из расчета тарифа без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

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

5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

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

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективным договором, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, в процентном отношении к должностному окладу (ставке) или в абсолютном размере. Показатели и критерии утверждаются директором колледжа с учетом мнения представительного органа работников (Приложение №1-3).

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

а) педагогическим и руководящим работникам:

- имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР – 20%;

- награжденным знаком "Отличник физической культуры и спорта", имеющим почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации" и другие ведомственные почетные звания Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, название которых начинается со слов "Почетный работник", - 10%;

б) работникам, имеющим почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

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

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

в) кандидатам наук по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

г) докторам наук по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%.

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

6.5. Выплаты за стаж непрерывной работы включают в себя выплату библиотечным работникам при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%;

от 10 до 20 лет - 30%;

от 20 до 25 лет - 35%;

свыше 25 лет - 40%;

Выплаты за выслугу лет включают в себя выплату начальнику штаба ГО и ЧС при выслуге лет по специальности:

свыше 1 года - 5%;

свыше 3 лет - 10%;

свыше 5 лет - 15%;

свыше 10 лет - 20%;

свыше 15 лет -30%.

6.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом директора колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

Премии по итогам работы колледжа (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения тех сотрудников колледжа, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу колледжа в рамках видов деятельности, предусмотренных Уставом.

Фонд премирования устанавливается в зависимости от финансовых возможностей колледжа и в пределах имеющихся средств по оплате труда за счет средств областного бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии устанавливается в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6.7. Работники, допустившие производственные упущения или нарушившие трудовую дисциплину, лишаются стимулирующих выплат полностью или частично.

К производственным упущениям относятся:

- несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями;
- несвоевременное и некачественное выполнение заданий, приказов, распоряжений руководства.

К нарушениям трудовой дисциплины, за которые работники колледжа могут лишаться стимулирующих выплат, относятся:

- систематическое нарушение трудового распорядка дня (опоздание на работу, преждевременный уход с работы без разрешения непосредственного руководителя);
- совершение прогула, в том числе отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительной причины;
- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7. Оплата труда руководителя

7.1. На директора колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

7.2. Конкретный размер стимулирующих выплат директору колледжа устанавливается Учредителем с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг, а также показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

7.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с Положением, утвержденным Постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 N 432.

8. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера

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

9. Иные выплаты

9.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и приказа директора колледжа в пределах средств фонда оплаты труда:

1) в размере 1 (одного) МРОТ на дату выплаты материальной помощи:

- в связи с юбилейной датой сотрудника, проработавшего не менее 3 (трех) лет (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие со дня рождения и далее каждые 5 лет);

- в связи с бракосочетанием;

- в связи с болезнью:

в связи с тяжелой болезнью - с предоставлением медицинской справки (заключения, выписки) и иных подтверждающих документов в течение календарного года со дня события, предшествующего обращению за материальной помощью;

в связи с дорогостоящим лечением (за исключением ортодонтии, зубопротезирования, установление зубных имплантов, ЭКО, эстетических косметологических услуг) - с предоставлением медицинской справки (заключения, выписки), копии договора на оказание платных медицинских услуг и иных, подтверждающих расходы на лечение, документов в течение календарного года со дня события, предшествующего обращению за материальной помощью;

- в связи с трудным материальным положением и в иных случаях.

2) в размере 2 (двух) МРОТ на дату выплаты материальной помощи:

- в связи с рождением ребенка;

- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, дети, брат, сестра), супруги, супруга, усыновленных детей и детей, находящиеся под опекой;

- в связи с достижением пенсионного возраста работника, проработавшего в колледже не менее 3 (трех) лет, при условии предъявления в отдел кадров копии пенсионного удостоверения или справки из отделения СФР.

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

10. Порядок определения уровня образования

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

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

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

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

10.3. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

11. Порядок определения стажа педагогической работы

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета

личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы, указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ "О страховых пенсиях";

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях - в порядке, предусмотренном приложением № 6 к Положению, утвержденному постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 N 432.

11.3. В стаж педагогической работы засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в колледже или профилю преподаваемого предмета. Право решать вопрос о соответствии работы в учреждениях, организациях профилю работы, преподаваемого предмета предоставляется директору колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

12. Формирование и утверждение фонда оплаты труда

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

12.2. Фонд оплаты труда утверждается на очередной календарный год и на плановый период Министерством здравоохранения Администрации Владимирской области.

12.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала – в размере не менее 60 процентов. Перечни должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному

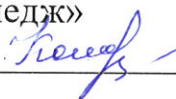
персоналу определены приложением №9 к Положению, утвержденному постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 N 432.

Разработано:

Макаренко А.А. —главный бухгалтер

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель профсоюзного комитета ГБПОУ ВО «Владимирский базовый медицинский колледж»

 Коломейцева Г.С.