Министерство образования Свердловской области
государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Свердловской области
«Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты»

ПРИКАЗ

06.04. 2026 г. 46 од

г. Екатеринбург

Об утверждении Положения об оплате труда работников

В целях совершенствования системы оплаты труда и повышения эффективности труда работников ГАПОУ СО «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1.Утвердить и ввести в действие с 01.04.2026 Положение об оплате труда работников ГАПОУ СО «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты» в новой редакции.

2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников ГАПОУ СО «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты» утвержденное приказом № 12-ОД от 19.01.2025 г.

3. Главному бухгалтеру Е.В. Макаровой производить расчет и начисление заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ СО «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты» утвержденное настоящим приказом.

4. Разместить Положение об оплате труда работников на официальном сайте ГАПОУ СО «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты» в сети Интернет ответственному лицу П.В. Чекушкину

5. Контроль за исполнением приказа возложить на главного бухгалтера Е.В.Макарову, заместителя директора по УПР С.Е. Сеначину

Директор Н.А Горбунова

ПРИНЯТО
Советом колледжа
протокол заседания № 15
от «02» 04 2026 г.

УТВЕРЖДЕНО и введено в действие
приказом директора Н.А. Горбунова
от «06» 04 2026 г. № 46

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области ГАПОУ СО «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты»

Екатеринбург 2026 г.

Информация об ответственном разработчике

Должность, подразделение	Ф.И.О.	Подпись, дата	Контактный телефон
Главный бухгалтер	Е.В.Макарова		385-68-45

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Глава 1. Общие положения	
2.	Глава 2. Условия определения оплаты труда	
3.	Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций	
4.	Глава 4. Условия оплаты труда руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера	
5.	Глава 5. Компенсационные выплаты	
6.	Глава 6. Выплаты стимулирующего характера	
7.	Глава 7. Выплата материальной помощи	
8.	Глава 8. Начисление и выплата заработной платы	
9.	Глава 9. Ответственность работодателя	
10.	Глава 10. Заключительные положения	
11.	Приложение № 1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала	
12.	Приложение № 2 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
13.	Приложение № 3 Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
14.	Приложение № 4 Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих"	
15.	Приложение № 5 Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников	
16.	Приложение № 6 Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
17.	Приложение № 7 Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам	
18.	Приложение № 8 Размеры доплат за увеличение объема педагогической работы	
19.	Приложение № 9 Условия оказания материальной помощи	
20.	Приложение № 10 Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию.	

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты» (далее по тексту – Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 27 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области";
- Постановлением Правительства Свердловской области от 06 февраля 2009 года № 145-ПП "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области" (в редакции о внесении изменений Постановлением Правительства Свердловской области от 18.09.2016 № 695-ПП);
- Постановлением Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 года № 708-ПП "Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области";
- Решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 26.12.2025 года № 11 пр «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год».
- Соглашением между Министерством образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской федерации на 2024-2026г.
- Уставом ГАПОУ СО «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты»;
- Коллективным договором ГАПОУ СО «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты».

- Приказом Министерства образования Свердловской области от 22.04.2025 № 667-Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области»
- Приказом Министерства образования Свердловской области от 30.03.2026 № 403-Д «Об оплате труда руководителей государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области.»

1.2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты» (далее по тексту – Колледж).

1.3. Заработная плата работников Колледжа устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями) в соответствии с действующими в колледже системами оплаты труда. Системы оплаты труда в Колледже устанавливаются на основе настоящего Положения, Коллективным договором колледжа, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Колледжа.

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

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников Колледжа подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников Колледжа из числа отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Указом Президента РФ от 29.05.2017 N 240 2018 - 2027 гг. в Российской Федерации «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства и от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без

мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (Изменения, внесенные Указом Президента РФ от 14.11.2017 N 548, вступили в силу с 14 ноября 2017 года.) , осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

1.4. Фонд оплаты труда в колледже формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Колледжу на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели в части выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Колледж в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, размеры стимулирующих выплат, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Штатное расписание за счет средств субсидий на финансовое обеспечение государственного задания Колледжа утверждается директором Колледжа по согласованию с Министерством образования Свердловской области.

Штатное расписание за счет средств от приносящей доход деятельности Колледжа утверждается директором Колледжа.

В случае изменения структуры или предельной штатной численности его работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения. Изменения в Штатное расписание за счет средств субсидий на финансовое обеспечение государственного задания согласуются с Министерством образования Свердловской области, изменения в штатное расписание за счет средств от приносящей доход деятельности вносятся приказом директора.

Количество ставок преподавателей формируется исходя из годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени на основании тарификационного списка, который утверждается директором на текущий учебный год на 1 сентября календарного года. На основании тарификационного списка педагогических работников формируется приказ о тарификации. Изменения тарификации преподавателей в течение учебного года вносятся приказами по Колледжу. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются

Колледжем самостоятельно и утверждаются приказом директора Колледжа. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается учебной частью на учебный год.

В порядке исключения по разрешению директора, почасовой фонд оплаты труда может быть увеличен за счет фонда оплаты труда по вакантным должностям. В этом случае он не должен превышать фонда заработной платы по вакантным должностям преподавателей и количества часов, установленных данному подразделению по имеющимся вакансиям. Выплата производится в размерах, установленных приказом директора, и в пределах фонда оплаты труда. Увеличение почасового фонда оплаты труда за счет вакантных должностей производится при условии отсутствия возможности зачисления в штат работника с необходимым уровнем квалификации на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с положительной резолюцией директора.

Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты не считается совместительством, и ее объем для работника из числа ППС в учебном году не может превышать 300 часов.

Порядок оплаты за педагогическую работу, выполняемую на условиях почасовой оплаты, устанавливается приказом директора.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны определяться в соответствии с уставом Колледжа и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (с изменениями от 31.05.2011) (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12 мая 1992 года № 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее -

ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"(с изменениями от 11.07.2024) (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Колледжа, устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- мнения выборного органа - первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Колледжа.

2.2. При определении размера оплаты труда работников Колледжа учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Колледжа;
- объемы учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников Колледжа зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников Колледжа производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с 2.4. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Директор колледжа:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Колледже помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников государственной организации;
- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Колледжа.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в колледже педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в той же государственной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же государственной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная государственная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом Колледжа в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

2.10. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, применяется при:

- при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе

работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже;

- при оплате за часы преподавательской работы из другой образовательной организации сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

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

2.11. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности. Все часы по бюджетным и коммерческим группам тарифицируются.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Колледжа

3.1. Оплата труда работников в Колледже включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. Колледж, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Колледжа устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, а так же требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанных в приложениях № 1-6

3.4. Колледж имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам. Колледж имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Колледжа, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Колледжа их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Оплата труда внешним и внутренним совместителям производится за фактически выданные часы по справке учебного отдела.

3.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.9. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Колледжа, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические

работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.9. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в Приложениях № 1- 3 к настоящему Положению.

3.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Колледжа, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;

- работникам, имеющим 1 квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

1) педагогам-методистам – на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) педагогам-наставникам – на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.13. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки

заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные Силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3 - 5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в случае продолжения ими педагогической деятельности.

3.14. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 3.10 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные Силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.15. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Приложение № 9

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 2).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложение № 2.

3.16. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером Колледжа педагогических должностей, повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

3.17. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных 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 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" нормативными локальными актами Колледжа.

3.18. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений, в том числе главного бухгалтера, устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений, предусмотренных в Приложении № 3 к настоящему Положению.

3.19. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.20. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

3.21. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников Колледжа (далее - медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (С изменениями от 3.03.2017)

3.22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских и фармацевтических работников установлены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

3.23. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения

к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

3.24. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложениях № 6 к настоящему Положению.

3.25. Размеры окладов (должностных окладов) работников Колледжа по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются Колледжем самостоятельно в зависимости от сложности труда.

3.26. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Колледжа устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада директора Колледжа определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Колледжа, в соответствии с системой критериев для

дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством образования Свердловской области.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), устанавливается Министерством образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы директора), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

4.5. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.6. При установлении должностного оклада директору Колледжа предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством образования Свердловской области.

4.7. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа, установленного в соответствии с пунктом 4.3. настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 4.6. настоящего Положения.

4.8. Директору, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для директора - Министерством образования Свердловской области;

для заместителей директора - коллективным договором, локальным нормативным актом Колледжа, трудовым договором.

4.9. Стимулирование директора Колледжа в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Колледжа, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора Колледжа, на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства образования Свердловской области (далее — Положение о стимулировании руководителей государственных организаций). Положение о стимулировании руководителей государственных профессиональных организаций содержит размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также показатели эффективности деятельности руководителей государственной организации эффективности и критерии оценки показателей. Критерии оценки показателей эффективности деятельности директора Колледжа устанавливаются Министерством образования Свердловской области.

Стимулирующие выплаты директору за счет средств от приносящей доход деятельности Колледжа по оказанию платных услуг осуществляются при условии отсутствия у Колледжа просроченной кредиторской задолженности.

4.10. Заместителям директора и главному бухгалтеру Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру Колледжа принимается директором Колледжа за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности

Глава 5. Компенсационные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным

окладам), ставкам заработной платы работников Колледжа при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Колледжа, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или абсолютной величине. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, устаьовленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам Колледжа выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

5.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Колледжа при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику Колледжа

при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон грудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

- классное руководство (кураторство учебными группами);
- проверку письменных работ;
- заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями;
- руководство предметно-цикловыми комиссиями;
- выполнение функций координатора, куратора проекта, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, деятельности учебно-производственного комплекса;
- подготовку и проведение промежуточной и (или) государственной итоговой аттестации;
- оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество);
- увеличение количества обучающихся, учебных групп, подгрупп.

5.9. Классное руководство (кураторство учебными группами) включает индивидуальную работу с обучающимися, организацию взаимодействия обучающихся с сокурсниками, преподавателями; работу с родителями: доведение до их сведения необходимой информации о посещаемости (не посещаемости), успеваемости (неуспеваемости), поведении студента в колледже; этическое и эстетическое воспитание студентов в группе.

Выплаты за классное руководство (кураторство учебными группами) устанавливаются приказом директора Колледжа на один семестр и составляют:

- для бюджетных групп - 10% от должностного оклада преподавателя,
- для внебюджетных групп - 5000 рублей за одну полнокомплектную, отдельно

обучающуюся группу или 1 % от должностного оклада преподавателя за каждого студента в малокомплектной группе, обучавшиеся в потоке.

Также за кураторство бюджетными учебными группами устанавливается выплата в размере, установленном Постановлением Правительства Свердловской области от 08.09.2021 № 567-ПП «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Свердловской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» за счет средств соответствующего бюджета.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более группах.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам более одного месяца педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Выплаты за классное руководство (кураторство учебной группой) могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

5.10. Объем часов для оплаты за проверку письменных работ определяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников колледжа и указывается к карточке учебной нагрузки.

Выплата за проверку письменных работ по дисциплинам Русский язык, Литература, Математика устанавливается на учебный год и оформляются соответствующим приказом директора колледжа в размере 10% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию в соответствии с количеством часов тарификации по данным дисциплинам за счет средств соответствующего бюджета.

5.11. Заведование кабинетом (лабораторией, мастерской, спортивным залом и т.п.) включает анализ состояния учебно-материального оснащения кабинета не реже чем раз в год, планирование и организация системы мер, направленных на обеспечение кабинета (лаборатории, мастерской, спортивного зала и т.п.) необходимым оборудованием согласно учебным программам и установленным нормативам, осуществление контроля за содержанием

кабинета (лаборатории, мастерской, спортивного зала и т.п.) в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, предъявляемыми к учебному кабинету, выполнение мер по обеспечению кабинета материалами и необходимой учебно-методической документацией, инструкциями и т. д., ведение учета имеющегося оборудования в кабинете, обеспечение сохранности имущества кабинета (лаборатории, мастерской, спортивного зала и т.п.) и надлежащий уход за ним, обеспечение соблюдения правил охраны труда и техники безопасности, правил поведения обучающихся и преподавателей в кабинете (лаборатории, мастерской, спортивным зале и т.п.), проведение и учет соответствующих инструктажей с обучающимися с последующими отметками в журнале.

Компенсационная выплата за заведование кабинетом (лабораторией, мастерской, спортивным залом и т.п.) устанавливается на основании приказа директора на соответствующий семестр или учебный год в пределах фонда оплаты труда за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности в размере 10% должностного оклада (тарифной ставки) преподавателя за кабинет, 15 % должностного оклада (тарифной ставки) преподавателя за лабораторию, мастерскую, спортивный зал в месяц (с учетом повышающих коэффициентов).

Критерии оценки:

- наличие паспорта кабинета, плана работы и его выполнение;
- развитие материально-технической базы кабинета, обеспечение санитарно-гигиенических условий функционирования кабинета;
- сохранность материальных ценностей.

5.12. Доплата за увеличение объема работы за руководство предметно-цикловой комиссией преподавателей устанавливается за работу по организации методической, экспериментальной и инновационной деятельности комиссии, координация работы преподавателей, входящих в состав комиссии.

Выплата за руководство предметно-цикловой комиссией устанавливается ежегодно на основании приказа директора на соответствующий учебный год в пределах фонда оплаты труда в размере 30% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы с учетом с учетом повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания

и средств от приносящей доход деятельности.

5.13. Организация разработки и участие в творческих, инновационных проектах, оказывающих позитивное влияние на авторитет и имидж образовательного учреждения, в том числе координация работы обучающихся по реализации самостоятельных учебно-творческих заданий, выполняемых под руководством педагогического работника колледжа – руководителя творческой группы и предусматривающее создание общественного полезного продукта (макета, проекта и пр.), обладающего субъективной или объективной новизной:

- участие и сопровождение инновационных проектов колледжа, в том числе в рамках развития материально технической базы образовательного учреждения;

- разработка идеи, руководство и презентация творческих проектов, получивших заслуженную оценку профессионального сообщества;

- организация практической деятельности участников образовательного процесса колледжа по созданию благоприятной окружающей среды с использованием современных методик и технологий путем разработки и реализации творческих, инновационных проектов.

Выплата за руководство творческими, инновационными группами устанавливается на период реализации проекта или ежегодно, и оформляются соответствующим приказом директора колледжа в размере до 30 % от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

5.14. Координация деятельности работников образовательного учреждения по различным направлениям (учебно-методической, административно-управленческой, финансово-экономической и т.п.):

- создание методической базы для качественной реализации основных профессиональных образовательных программ и развитие механизмов сопровождения учебно-методической деятельности педагогических работников колледжа:

- разработка учебно-программной документации и методической продукции в соответствии с требованиями ФГОС СПО и профессиональных стандартов посредством координации деятельности педагогических работников, методического объединения и рабочих групп;

- содействие развитию инновационных педагогических форм, технологий, методов и средств обучения, направленных на профессиональное становление и развитие качеств, обеспечивающих конкурентоспособность обучающихся в колледже;

- организация и проведение в колледже мероприятий, пропагандирующих передовой педагогический опыт: мастер-классы, научно-практические конференции, творческие отчеты, педагогические чтения, профессиональные конкурсы, выставки методической продукции и т.п.).

Выплата за выполнение функций координатора устанавливается ежегодно на период координации деятельности и оформляются соответствующим приказом директора колледжа в размере до 30% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

5.15. Осуществление функций куратора проектной деятельности колледжа включает организацию эффективной передачи информации, установление приоритетов для проекта, определения актуальности той или иной темы, активного сотрудничества с авторами и разработчиками, помогая им воплощать их идеи и проекты:

- организация технических процессов в рамках конкретного проекта, разработка и реализация стратегии развития под выбранную концепцию, организация условий для воплощения проекта в том или ином виде (публикации, выставке, мастер-классе, презентации и так далее);

- разработка концепции, организация и сопровождение профессиональных образовательных программ по приоритетным профессиям и специальностям среднего профессионального образования;

- руководство и/или участие в реализации приоритетных проектов Международного, Всероссийского, регионального и отраслевого уровней (ведение учебных практикумов, практических занятий, семинаров, мастер-классов, техническое сопровождение, подготовка отчетов по итогам деятельности).

Выплата за выполнение функций кураторов проекта устанавливается на период реализации проекта, но не более года и оформляется соответствующим приказом директора колледжа в размере до 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с

учетом их повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

5.16. Реализация мероприятий с целью организации профориентационной деятельности, способствующей повышению качества набора абитуриентов, готовых к освоению основных и дополнительных образовательных программ и, направленной на развитие личности будущего конкурентоспособного специалиста, обладающего высокой культурой, социальной активностью, целеустремленностью, социальной ответственностью и качествами гражданина-патриота:

- участие в профориентационных мероприятиях и мероприятиях по содействию трудоустройства выпускников;

- участие в имиджевых мероприятиях, направленных на привлечение контингента, профориентацию обучающихся и содействие трудоустройству выпускников;

- популяризация специальностей и дополнительных образовательных программ, реализуемых колледжем;

- участие в подготовке и проведении профориентационного тестирования;

- применение современных форм и методов профориентационной работы;

- презентация деятельности колледжа на предприятиях реального сектора экономики, специализированных выставках и общественных мероприятиях;

- методическая разработка профориентационных мероприятий, включая разработку профориентационных разделов официального сайта колледжа;

- выступление с лекциями, презентациями на различных форумах, выставках, мероприятиях, конференциях;

- разработка тематических семинаров, круглых столов, презентаций профориентационной направленности;

- техническое, юридическое, кадровое сопровождение профориентационных мероприятий.

Выплата за организацию мероприятий по профессиональной ориентации устанавливается и оформляются соответствующим приказом директора колледжа в размере 30% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета

на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

5.17. Оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество), организация индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого.

Выплата устанавливается и оформляется соответствующим приказом директора колледжа в размере до 30% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанности по методической или наставнической деятельности увеличивается в следующих размерах:

«Педагог-методист» – на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

«Педагог-наставник» – на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.18. Доплата за обеспечение деятельности центра молодежных инициатив. Выплата за обеспечение деятельности центра молодежных инициатив устанавливается и оформляется соответствующим приказом директора колледжа в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения за квалификационную категорию.

5.19. Реализация программ, проектов по приносящей доход деятельности. Организация деятельности учебно-производственного комплекса. Организация работ по разработке проектов и программ по приносящей доход деятельности, в том числе по привлечению дополнительных источников финансирования, руководство и/или участие в реализации приоритетных проектов Международного, Всероссийского, регионального и отраслевого уровней, выполнение организационных функций проектов, в том числе в рамках развития материально технической базы колледжа, организация технических процессов в рамках конкретного проекта, разработка и реализация стратегии развития под выбранную концепцию, организация условий для воплощения проекта в том или ином виде (публикации, выставки, мастер-классы, презентации, техническое, юридическое, финансово-экономическое, консультативное сопровождение, организация транспортной логистики и т.п.).

Доплата осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, в пределах фонда оплаты труда, согласованного на экономическом совете и утвержденного на календарный год, может быть установлена на период реализации проекта, программы, но не более года.

Доплата производится на основании приказа директора колледжа в размере 50% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышения за квалификационную категорию.

5.20. Увеличение объема работы, связанного с увеличением количества обучающихся, учебных групп, подгрупп и т.п.

Выплата за увеличение объема работы может быть установлена при увеличении численности обучающихся, количества одновременно обучаемых групп, подгрупп и т.п. в расчете на 1 ставку в соответствии с примерной штатной численностью государственных профессиональных образовательных учреждений Свердловской области, утвержденной Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Выплата за проведение учебных занятий по общеобразовательным, общепрофессиональным дисциплинам одновременно в нескольких группах одной специальности, совпадающего курса, обучающихся по одному учебному плану, устанавливается и оформляется приказом директора колледжа в размере 50% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию за счет средств соответствующего бюджета.

Выплата за проведение учебных занятий по дисциплинам иностранный язык, второй иностранный язык, информатика, информационные технологии в профессиональной деятельности и т.п., в группах более 15 человек без деления на подгруппы, устанавливается и оформляется приказом директора колледжа в размере 30% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию за счет средств соответствующего бюджета.

Выплата за проведение занятий учебной практики в группах более 15 человек без деления на подгруппы, устанавливается и оформляется приказом директора колледжа в размере 30% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию за счет средств соответствующего бюджета.

Размеры доплаты за увеличение объема педагогической работы устанавливаются при

тарификации педагогических работников сроком на учебный год с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты за увеличение объема работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда. При установлении размера такой доплаты стороны трудового договора учитывают содержание и (или) объем дополнительной работы, поручаемой работнику.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат определяются директором колледжа в зависимости от объема дополнительной работы, сроков выполнения работы и производятся на основании письменного приказа директора в пределах фонда оплаты труда.

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за увеличение объема работ не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом фактически отработанного времени.

Виды и размеры доплат за увеличение объема педагогической работы определены в Приложении 7 к настоящему Положению. Размеры доплаты за увеличение объема педагогической работы устанавливаются конкретным педагогическим работникам при ежегодной тарификации педагогических работников сроком на новый учебный год с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.21. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы — не менее двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году

в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

5.22. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

5.23. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.24. При расторжении трудового договора по соглашению сторон необходимо учитывать, что работник и работодатель согласились на выдвигаемые друг с другом условия, то есть достигли соглашения. В соглашении возможно предусмотреть выплату денежной компенсации работнику (выходного пособия) и ее размер, а также срок отработки, порядок передачи дел и т.д.(выплата выходного пособия при увольнении по соглашению не является обязательным условием, а ее минимальный и максимальный размер законодательно не установлен).

5.25. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.26. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

5.27. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады),

ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.28. Выплаты компенсационного характера назначаются за фактически отработанное время и могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. с учетом мнения Советом трудового коллектива Колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников).

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется государственной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом

следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Колледжа за счет средств областного бюджета устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы), в пределах бюджетного финансирования по оплате труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж государственной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Колледжа норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости учебных групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, научно – практических конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств, колледжа разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Колледжа.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются к должностному окладу на квартал. Выплата оформляется приказом директора.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный" – не более 20 процентов;

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" – не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетное звание, устанавливается трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников.

6.8. Стимулирующая выплата за результативность и качество работы устанавливается на основании критериев. Критерии могут изменяться, после согласования с Советом колледжа. Эффективность деятельности преподавателей определяется два раза в год по результатам семестра. Эффективность деятельности иных сотрудников оценивается ежемесячно или ежеквартально.

6.9. Ежемесячно до 23 числа заседают комиссии по стимулированию работников и преподавателей Колледжа для подведения итогов эффективности работы. С учетом оценки показателей эффективности, и результатов косвенного контроля в предыдущем месяце комиссии по стимулированию определяют размер стимулирующей надбавки и составляют протоколы назначения стимулирующих надбавок за проделанную работу.

До 25 числа каждого месяца, на основании протоколов заседания комиссий издаются приказы по Колледжу по выплате стимулирующих надбавок.

6.10. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в Колледже.

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - до 5 процентов;

свыше 10 лет - до 10 процентов.

6.11. Выплаты стимулирующего характера назначаются за фактически отработанное время и могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

6.12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.13. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Колледжа.

6.14. В целях социальной защищенности работников Колледжа и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Колледжа применяется единовременное премирование работников Колледжа:

- при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения женщины, 50, 60 и каждые последующие 5 лет со дня рождения мужчины);
- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

6.15. Премии выплачиваются при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда Колледжа, либо за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.16. Премирование работников (в том числе совместителей) устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников, в котором определяется порядок, условия для назначения работникам образовательной организации премий.

6.17. Единовременные (разовые) премии не выплачиваются работникам, имеющим прогулы или дисциплинарные взыскания в расчетном периоде.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением о премировании работников ГАПОУ СО «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты», утверждённым приказом директора Колледжа с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения Совета коллектива Колледжа.

6.18. При отсутствии или дефиците соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, директор Колледжа вправе приостановить выплаты стимулирующего характера работникам Колледжа, уменьшить либо отменить их выплату

6.19. Работодатель вправе, при наличии экономии денежных средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Глава 7. Выплата материальной помощи

7.1. При наличии средств работникам Колледжа может быть предоставлена материальная помощь за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности
Материальная помощь может оказываться работникам Колледжа при возникновении у них особых обстоятельств в натуральном эквиваленте в размере до одного должностного оклада:

1) к очередному оплачиваемому отпуску;

2) вступление в брак;

3) рождение ребенка;

4) смерть сотрудника, супруга, супруги, родителей, детей (в том числе принятых в семью на воспитание);

5) утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием, пожаром, кражей, аварией, преступными действиями злоумышленников и другими чрезвычайными обстоятельствами;

6) наличие у сотрудника открытых листов нетрудоспособности продолжительностью

более одного месяца (за исключением случаев ухода за заболевшими членами семьи, беременности и родов), болезнь работника свыше одного месяца подряд (при наличии открытого листа нетрудоспособности, за исключением листа нетрудоспособности в связи с беременностью и родами), необходимость лечения, восстановления после длительной болезни.

7) иные причины по усмотрению директора Колледжа.

Материальная помощь, оказываемая работникам Колледжа при возникновении у них особых обстоятельств, является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности Колледжа и не связана с индивидуальными результатами работников.

Материальная помощь не носит компенсационного или стимулирующего характера и не является элементом оплаты труда.

Материальная помощь, оказываемая работникам Колледжа при возникновении у них особых обстоятельств, может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

7.2. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Колледжа в рамках фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора Колледжа.

7.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику Колледжа материальной помощи является его заявление. Основания и условия оказания материальной помощи определены в Приложении 8 к настоящему Положению.

Глава 8. Начисление и выплата заработной платы

8.1 Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, тарификация, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором колледжа.

8.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений.

8.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

8.5. При исчислении средней заработной платы, среднего дневного заработка работника Колледжа руководствоваться Постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2025 г. N 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

8.7. Зачисление заработной платы работникам Колледжа производится два раза в месяц на личные банковские карты за первую половину месяца – 22 числа расчетного месяца, за вторую половину месяца (окончательный расчет) – до 7 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.8. В день выплаты заработной платы работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

8.9. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника организации.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8.10. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

8.11. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

8.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника организации.

8.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

8.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику, либо иному лицу по доверенности работника, заверенной директором колледжа, либо нотариально.

8.15. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.

8.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

8.17. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на основании заявления не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию колледжа документов, удостоверяющих смерть работника.

Глава 9. Ответственность работодателя

9.1 За задержку выплаты заработной платы Колледж несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за работником сохраняется должность и должностной оклад.

9.3. При нарушении Колледжем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, образовательная организация обязана выплатить их с уплатой процентов (денежной

компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Глава 10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.04.2026 г. и действует до принятия нового положения.

10.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

10.3. Доведение Положения до сведения работников Колледжа осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

10.4. Настоящее Положение подлежит размещению на официальном сайте Колледжа.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов (базовый), рублей
1	2	3
I квалификационный уровень	секретарь учебной части	17 452,00
II квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	17 661,00

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада (базовый), рублей
II квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; педагог-психолог	18 915,00
III квалификационный уровень	методист	18 915,00
	воспитатель	18 915,00
	педагог-психолог	18 915,00
IV квалификационный уровень	преподаватель	22 440,00
	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	21005,00
	руководитель физического воспитания	21 005,00
	старший методист	21 005,00
	педагог-библиотекарь	21 005,00
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	21 005,00

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников

Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада (базовый), рублей
1	2	3
I квалификационный уровень	заведующий отделением;	23 095,00
II квалификационный уровень	старший мастер	23 095,00

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих"

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада (базовый), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
I квалификационный уровень	архивариус; комендант; паспортист	17 452,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
I квалификационный уровень	секретарь руководителя, механик	17 661,00
	техник	17 661,00
IV квалификационный уровень	механик	17 661,00
I квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист	20 064,00
	специалист по охране труда; документовед; инженер-энергетик; инженер-электроник; инженер-программист; инженер по защите информации	17 661,00
	специалист по кадрам	20 064,00
	Юрисконсульт	17 661,00
IV квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	48 378,00

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников

Профессиональная квалификационная группа

должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов (базовый), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
IV квалификационный уровень	врач (фельдшер)	22 990,00

Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностных окладов (базовый), рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; подсобный рабочий; уборщик территории; кладовщик; слесарь-ремонтник;	17 452,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	плотник; слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования	17 556,00
	Водитель автомобиля	18 601,00

Приложение № 7
к Положению об оплате
труда работников

Должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам

Номер строки	Наименование должности	Размер должностных окладов (базовый), рублей
1.	специалист в сфере закупок	20 064,00
2.	Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	17 661,00

Приложение № 8
к Положению об оплате
труда работников

Размеры доплат за увеличение объема педагогической работы

Вид доплаты	Размер доплаты
За классное руководство бюджетной группой	10% от должностного оклада в месяц за одну учебную группу за счет средств субсидий областного бюджета
За классное руководство внебюджетной группой	5000 рублей за одну полнокомплектную, отдельно обучающуюся группу или 1 % от должностного оклада преподавателя за каждого студента в малокомплектной группе, обучавшиеся в потоке
За классное руководство бюджетной группой	5000 рублей за одну бюджетную группу (выплата в размере, установленном Постановлением Правительства Свердловской области от 08.09.2021 № 567-ПП «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Свердловской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» за счет средств субсидий областного бюджета), но не более 10000 за 2 и более группы
За проверку письменных работ по дисциплинам Русский язык, Литература, Математика	В размере 10% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию в соответствии с количеством часов тарификации по данным дисциплинам за счет средств соответствующего бюджета
За руководство предметно-цикловыми комиссиями:	В размере 30% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышения за квалификационную категорию) за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности
За заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской, полигоном, спортивным залом и т.п.)	За заведование учебным кабинетом - в размере 10 % должностного оклада (тарифной ставки) преподавателя в месяц с учетом повышения за квалификационную категорию за счет средств

	субсидий областного бюджета. За заведование мастерской, лабораторией, спортивным залом - в размере 15 % должностного оклада (тарифной ставки) преподавателя в месяц с учетом повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета За заведование двумя и более учебными кабинетами (лабораториями, мастерской, полигоном, спортивным залом и т.п.) - в размере до 25% должностного оклада (тарифной ставки) преподавателя в месяц с учетом повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета.
За руководство творческими, инновационными группами	В размере до 30 % от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности
Координация деятельности работников образовательного учреждения по различным направлениям	В размере до 30% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности
Осуществление функций куратора проектной деятельности	В размере до 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности
Организация профориентационной деятельности	В размере 30% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности
Оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	В размере 30% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом их повышения за квалификационную категорию

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник»	За счет средств субсидий областного бюджета: «Педагог-методист» – 10 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; «Педагог-наставник» – 15 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
За обеспечение деятельности центра молодежных инициатив	В размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения за квалификационную категорию за счет средств субсидий областного бюджета
Реализация программ, проектов по приносящей доход деятельности. Организация деятельности учебно-производственного комплекса	В размере до 50% от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом повышения за квалификационную категорию за счет средств от приносящей доход деятельности

Приложение № 9
к Положению об оплате
труда работников

Условия оказания материальной помощи

№ п/п	Основания предоставления материальной помощи	Необходимые документы
1	Смерть: – близких родственников (родители, дети); – супруги/супруга; – смерть самого работника Учреждения	1. Копия документов, подтверждающих родство/копия свидетельства о заключении брака/копия удостоверения попечителя, копия постановления компетентного органа о назначении лица попечителем. 2. Копия свидетельства о смерти. Примечание: срок подачи документов: в течение 6 месяцев со дня выдачи свидетельства о смерти.
2	Лечение и (или) медицинское обследование и (или) операция по медицинским показаниям (в том числе вследствие получения травмы), сопровождающиеся значительными финансовыми затратами	1. Копия справки или иного документа, выданного медицинским учреждением, подтверждающего факт получения обучающимся травмы и (или) проведения операции (лечения) по медицинским показаниям/копия справки о диспансерном учете. 2. Копии кассовых чеков на покупку лекарств и (или) оплату медицинских услуг (процедур). 3. Копия договора возмездного оказания медицинских услуг.
3	Наступление чрезвычайного обстоятельства (стихийное бедствие, катастрофа, авария, пожар, затопление жилья, несчастный случай, в том числе на производстве и т.п.).	1. Копии документов, подтверждающих наступление чрезвычайного обстоятельства. 2. При наличии – размер ущерба, причиненного в результате чрезвычайного обстоятельства. 3. Копия договора аренды/найма жилого помещения/ордера на жилое помещение/копия

		документа, подтверждающего право собственности на жилое помещение (в случае повреждения или утраты жилья/ личного имущества, находящегося в жилом помещении).
4	– с бракосочетанием работника Учреждения	1. Копия свидетельства о заключении брака
5	– с рождением ребенка/усыновление ребенка	1. Копия свидетельства о рождении ребенка 2. решение суда об усыновлении ребенка, 3. свидетельство об усыновлении ребенка

Приложение № 10
к Положению об оплате
труда работников

Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4, пунктом 3.5.5 настоящего Соглашения
1	2
Учитель; преподаватель; тьютор	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель; тьютор
Воспитатель	Старший воспитатель
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности и защиты Родины");

	преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности и защиты Родины")
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности и защиты Родины"); преподаватель (ведущий занятия обучающимися по курсу "Основы безопасности и защиты Родины")	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"); учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности и защиты Родины"); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности и защиты Родины")
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации

Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Положение об оплате труда работников

Должность, Ф.И.О.	Отметка о согласовании (замечания)	Дата согласования, подпись
Главный бухгалтер Е.В.Макарова	согласовано	
Заместитель директора по учебно-производственной работе С.Е. Сеначина		
Юрисконсульт Р.В. Ельцова		
Заместитель директора по воспитательной работе и безопасности П. В. Чекушкин		
Специалист по кадрам Н.В. Григорцева		