

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Педагогический колледж» г. Орска
(ГАПОУ «Педколледж» г. Орска)

УТВЕРЖДАЮ

Директора
ГАПОУ «Педколледж» г. Орска



Е.Г. Мальковский

Приказ № 01-10/152 от 28.12.2024г.

Положение
об оплате труда работников
ГАПОУ «Педколледж» г. Орска

Экз. № _____



I Общие положения

1.1 Настоящее Положение определяет систему и порядок оплаты труда работников ГАПОУ «Педколледж» г. Орска.

1.2 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области от 16.11.2009 № 3224/741-IV-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития России от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей сельского хозяйства», приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей работников телевидения (радиовещания)», приказом Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей работников печатных средств массовой информации», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.3 Система оплаты труда работников образовательной организации,



которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также других стимулирующих выплат, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Оренбургской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области» и нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области, а также настоящим Положением.

При утверждении Положения об оплате труда работников образовательной организации учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

1.4 Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5 Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников образовательной организации и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

1.6 Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и не могут быть установлены ниже предусмотренных настоящим Положением.

1.7 Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников образовательной организации (без учета



выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент) должна составлять не менее 50%.

1.8 В случае уникальности (типа, профиля) образовательной организации, руководитель организации по согласованию с Учредителем вправе устанавливать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения представителя работников.

1.9 Месячная заработная плата работника образовательной организации, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законом, либо минимальной заработной платы, установленной отраслевым региональным соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Оренбургской области в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.11 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.12 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.13 При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его



временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.14 Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.15 Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.16 Размеры и сроки индексации заработной платы работников образовательной организации определяются в порядке, установленном в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и нормативными правовыми актами Оренбургской области, в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

1.17 Время нахождения работника на военной службе по контракту засчитывается в их общий трудовой стаж, включается в стаж работы по специальности из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) один день военной службы за два дня работы.

В соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

1.18 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников образовательной организации за счет всех источников финансирования.

II Формирование фонда оплаты труда

2.1 Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на



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

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является директор ГАПОУ «Педколледж» г. Орска.

2.2 Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации в порядке, утверждаемом Учредителем в пределах фонда оплаты труда, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по образовательной организации по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

2.3 Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на стимулирующие выплаты, а также на оказание материальной помощи работникам образовательной организации в соответствии с локальными нормативными актами организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников.

2.4 Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами образовательной организации.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителю образовательной организации из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются Учредителем.

III Структура фонда оплаты труда

3.1 Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ.

3.2 В базовую часть фонда оплаты труда работников включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов), установленных настоящим Положением.



3.3 Специальная часть фонда оплаты труда работников включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4 Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5 Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем образовательной организации.

IV Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера

4.1 Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области».

4.2 Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливается Учредителем, осуществляющим функции и полномочия соответствующих учреждений.

4.3 Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

4.3.1 Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников образовательной организации, кроме заработной платы руководителя этой образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей.

4.3.2 В целях недопущения необоснованной дифференциации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), в размере, не



превышающем 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников образовательной организации.

4.4 Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя образовательной организации на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

4.5 Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

4.6 Приказом Учредителя руководителю образовательной организации может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

4.6.1 Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю образовательной организации, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- при выслуге от 1 года до 3 лет – 10%;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет – 20%;
- при выслуге свыше 5 лет – 30%.

4.6.2 Руководителю образовательной организации при условии, что его деятельность связана с руководством образовательной, воспитательной, методической, научной и (или) творческой, деятельностью, имеющим наличие почетного звания, с наименованием «Заслуженный» применяются повышающий коэффициент к окладу в размере – 20 %.

4.7 Дополнительно, приказом Учредителя руководителю образовательной организации может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности образовательной организации, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из областного бюджета, на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

4.7.1 Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных организаций в зависимости от количественных показателей образовательной организации: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства.



**Положение
об оплате труда работников
ГАПОУ «Педколледж» г. Орска**

Лист 9 из 30

Редакция: 1 – 2025

Расчет повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах, в соответствии с таблицей:

№ п/п	Показатели	Условия расчета	Количество во баллах
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации (профессиональные, школы, школы-интернаты)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся (воспитанников) в детских домах	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
4.	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательной организации профессионального образования	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5.	Количество педагогических работников в образовательной организации	за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию – высшую квалификационную категорию –	0,5 1
6.	Наличие при образовательной организации филиалов, общежитий с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 чел. – от 100 до 200 чел. – свыше 200 чел. –	до 20 до 30 до 50
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8.	Количество обучающихся (воспитанников), находящихся на	из расчета за каждого обучающегося	0,5



**Положение
об оплате труда работников
ГАПОУ «Педколледж» г. Орска**

Лист 10 из 30

Редакция: 1 – 2025

<p>длительном лечении в детских больницах и детских отделениях больниц для взрослых – дети, болеющие не менее одного месяца и не имеющие возможности посещать образовательную организацию (постановление Правительства Оренбургской области от 05.03.2018 № 109-п «Об утверждении порядка регламентации и оформления отношений государственной и муниципальной образовательной организации и родителей (законных представителей) обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов в части организации обучения по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях, находящихся на территории Оренбургской области»)</p>	(воспитанника)	
--	----------------	--

Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип образовательных организаций	Группа по оплате труда, к которой относится образовательная организация по количеству баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1.	Профессиональная образовательная организация	свыше 750	от 750 до 500	от 500 до 250	менее 250
2.	Организация дополнительного образования	свыше 1000	от 1000 до 500	от 500 до 250	менее 250
3.	Общеобразовательная и образовательная организация (школы, школы-интернаты, детские дома, дистанционные и ресурсные центры)	свыше 100	от 100 до 50	от 50 до 25	менее 25
4.	Размер повышающего коэффициента	35%	25%	15%	10%

4.7.2 Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя образовательной организации принимает Учредитель, с учетом результатов деятельности образовательной организации, в соответствии



с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы образовательной организации и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются приказом Учредителя в зависимости от типа (вида, профиля) организации. Расчет повышающего коэффициента по эффективности деятельности руководителей оценивается в баллах.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю образовательной организации определяется в соответствии с процентом исполнения показателей:

при исполнении показателей от 100 до 96 баллов – 50%;

при исполнении показателей от 95 до 91 баллов – 30%;

при исполнении показателей от 90 до 86 баллов – 20%;

при исполнении показателей не менее 85 баллов – 10%.

При неисполнении показателя, характеризующего выполнение государственного задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю образовательной организации не устанавливается.

4.7.3 В случае уникальности (тип, профиль) образовательной организации, Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю образовательной организации более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

4.7.4 Руководителю может быть выплачена премия один раз в квартал за счет средств от приносящей доход деятельности в пределах до 3% от квартального дохода, с учетом соотношения предельного уровня среднемесячной заработной платы заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения. Размер премии устанавливается приказом учредителя.

4.8 Приказом руководителя образовательной организации работникам, занимающим должности заместителей директора и главного бухгалтера, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;

- за ученую степень по профилю.

4.8.1 Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам образовательной организации, занимающим должности заместителей директора и главного бухгалтера, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности, в организациях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

при выслуге от 1 года до 3 лет – 10%;

при выслуге от 3 лет до 5 лет – 20%;



при выслуге свыше 5 лет – 30%.

4.9 Дополнительно приказом руководителя образовательной организации работникам, занимающим должности заместителей директора и главного бухгалтера, могут быть установлены: персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, коэффициент по группе оплаты труда, коэффициент эффективности деятельности учреждения, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие), премии (разовые, по итогам работы).

Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей директора и главного бухгалтера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.9.1 Один раз в квартал за счет средств от приносящей доход деятельности, работникам, занимающим должности заместителей директора и главного бухгалтера, может быть выплачена премия с учетом соотношения предельного уровня среднемесячной заработной платы заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения. Размер премии устанавливается приказом директора. Премия может быть установлена в процентном соотношении от квартального дохода или в абсолютном выражении.

4.10 Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.11 На основании приказа Учредителя руководителю образовательной организации может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

4.11.1 Единовременное премирование руководителя образовательной организации производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности образовательной организации по следующим основным показателям:

- результативность выполнения государственной услуги в соответствии с условиями государственного задания за текущий период (квартал) не менее 100%;
- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;
- выполнение дополнительных поручений Учредителя;



-отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;

- отсутствие замечаний отделов министерства образования в части предоставления образовательной организацией информации по отдельным запросам;

- финансовая и имущественная деятельность образовательной организации (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по заработной плате).

Дополнительно руководитель образовательной организации может быть премирован к профессиональному празднику и нерабочим праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, за счет всех источников финансирования.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания у руководителя образовательной организации премия может быть снижена или отменена.

4.11.2 Материальная помощь руководителю образовательной организации выплачивается один раз в календарном году по заявлению руководителя образовательной организации при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада. В отдельных случаях допускается оказание материальной помощи руководителю образовательной организации по его заявлению до срока наступления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дополнительно в индивидуальном порядке руководителю образовательной организации может быть оказана материальная помощь в размере, превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа Учредителя за счет средств экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

4.12 К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15 %.



V Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий работников образовательной организации

5.1 Фиксированные размеры окладов педагогических работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени и (или) нормы часов за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц		
		с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей работников образования	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
2 уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	10646	12570	13340
3 уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	10774	12699	13468
4 уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	10903	12826	13595

* в случае истечения срока действия квалификационной категории,



**Положение
об оплате труда работников
ГАПОУ «Педколледж» г. Орска**

Лист 15 из 30

Редакция: 1 – 2025

должностной оклад может быть сохранен на срок до 3-х месяцев в случае направления документов работником на подтверждение, либо повышение категории.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников дистанционного и ресурсного центров

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц		
		с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей работников образования	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
2 уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	13852	15777	16545
3 уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог	13980	15903	16674
4 уровень	Педагог-библиотекарь, учитель, руководитель физического воспитания; тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	14109	16033	16802

* в случае истечения срока действия квалификационной категории, должностной оклад может быть сохранен на срок до 3-х месяцев в случае направления документов работником на подтверждение, либо повышение категории.

5.2 Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».



Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	не установлен	Секретарь учебной части	10518
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	2 уровень	Диспетчер образовательного учреждения	10774

5.3 Фиксированные размеры окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
1 уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской	16930
2 уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории; отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения начального и среднего профессионального образования.	17187

5.4 Фиксированные размеры окладов работников образовательной организации, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых



должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 уровень	Архивариус, дежурный по общежитию, комендант, паспортист, секретарь-машинистка, секретарь	10903
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-программист	11031
2 уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	10304
3 уровень	Заведующий производством (шеф-повар) заведующий столовой	11160
4 уровень	Механик	11416
5 уровень	Начальник гаража	11543
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), экономист, юрисконсульт, энергетик, специалист по кадрам, инженер-электроник (электроник)	11800
2 уровень	Должности служащих первого	11929



**Положение
об оплате труда работников
ГАПОУ «Педколледж» г. Орска**

Лист 18 из 30

Редакция:1 – 2025

	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12185
4 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12442

5.5 Фиксированные размеры окладов рабочих образовательной организации устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры должностных окладов по квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1 уровень	1	Гардеробщик, кладовщик, дворник, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер)	10261
	2	Слесарь-сантехник, электромонтер	10391
	2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, плотник	10391
	3		10518
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
1 уровень	4	Водитель автомобиля	10646

5.6 Фиксированные размеры окладов других работников образовательной организации, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным



**Положение
об оплате труда работников
ГАПОУ «Педколледж» г. Орска**

Лист 19 из 30

Редакция: 1 – 2025

приказами Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)» и от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»		
ведущее звено	Библиотекарь	12056
руководящий состав	Заведующий библиотеки	12313

5.7 Фиксированные размеры окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к квалификационным группам, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» и с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1; 45; 46; 51; 66; 70.

Размеры должностных окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к квалификационным группам

Наименование должности	Квалификационный разряд	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Специалист в сфере закупок	отсутствует	11800
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	отсутствует	36231



VI Условия и порядок назначения выплат компенсационного характера (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) из специальной части фонда оплаты труда

6.1 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2 Выплаты компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательной организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6.3 Для работников образовательной организации 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).

6.4 Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных 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.

6.5 Всем работникам образовательной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совмина СССР от 21.05.1987 № 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». Выплаты начисляются в размере 15% на фактический заработок.

6.6 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда таким работникам устанавливается в



повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации,

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.7 Выплаты за сверхурочную работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

6.8 Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом



случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

6.9 Выплаты за работу в ночное время в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.10 Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11 Доплата при выполнении работ различной квалификации. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

6.12 Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.13 К иным обязательным выплатам компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда относятся:

6.13.1 Доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ к должностным окладам (окладам) от фактического объема учебной нагрузки, предусмотренной в учебных планах:

преподавателям по учебным дисциплинам: русский язык, родной язык, литература – 15%;

преподавателям по учебным дисциплинам: математика, иностранный язык, стенография, черчение, конструирование, техническая механика – 10%.

6.14 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.

6.15 Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, 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.

6.16 Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

VII Условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера)

7.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

7.2 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.

7.3 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 всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.



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

Перечень критериев эффективности деятельности работников, порядок определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы утверждается директором колледжа по согласованию с профсоюзной организацией колледжа и закрепляется в Положении, регламентирующем оценку эффективности деятельности работников ГАПОУ «Педколледж» г. Орска, эффективном контракте.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

7.5 Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, Положением, регламентирующим оценку эффективности деятельности работников ГАПОУ «Педколледж» г. Орска, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

7.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации 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 групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

6.1. 7.7 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



**Положение
об оплате труда работников
ГАПОУ «Педколледж» г. Орска**

Лист 25 из 30

Редакция: 1 – 2025

«Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

- почетного звания с наименованием «Доктор наук» - 40%;
- почетного звания с наименованием «Доцент» - 25%;
- почетного звания с наименованием «Кандидат наук» - 20%;
- почетного звания с наименованием «Заслуженный» - 20%;
- почетного звания с наименованием «Народный» - 20%.

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

7.8 К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в следующих размерах:

№	Наименование выплат	Значение
1.	ПКГ должностей «Педагогические работники» – в зависимости от стажа педагогической работы и независимо от уровня образования:	
	от 0 до 10 лет	3%
	от 10 до 20 лет	6%
	свыше 20 лет	10%
2.	ПКГ должностей «Учебно-вспомогательный персонал», «Руководители структурных подразделений», «Руководители, специалисты и служащие» – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, и независимо от уровня образования:	
	от 1 года до 5 лет	2%
	свыше 5 лет	7%
3.	ПКГ должностей «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Работники телевидения (радиовещания)», «Работники сельского хозяйства» - в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности, и независимо от уровня образования:	
	от 1 года до 5 лет	2%
	свыше 5 лет	5%

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций и учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании



**Положение
об оплате труда работников
ГАПОУ «Педколледж» г. Орска**

Лист 26 из 30

Редакция: 1 – 2025

документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

7.9 Для педагогических работников образовательной организации к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№	Наименование вида работ	Значение
1.	За руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 10%
2.	За заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями)	до 10%
3.	За классное руководство (региональная выплата) в образовательных организациях (в соответствии со следующими критериями при достижении установленной наполняемости классов):	
3.1.	в профессиональных образовательных организациях (педагогам, работающим в группах с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты уменьшается на 50%)	до 10%
4.	За квалификационную категорию в государственных автономных, бюджетных и казенных образовательных и иных учреждениях <*>	
4.1.	«педагог-методист» <*>	20%
4.2.	«педагог-наставник» <*>	30%

<*>Конкретный перечень педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному пункту, определяется руководителем государственного учреждения согласно Порядка проведения аттестации (приказ министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 №196).

7.11 В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя государственного учреждения применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Оренбургской области;
- в связи с празднованием «Дня учителя»;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет).

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением, регламентирующим оценку эффективности деятельности



работников ГАПОУ «Педколледж» г. Орска, принятым руководителем с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственного учреждения.

7.12 Руководитель образовательной организации вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

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

7.14 Стимулирующие выплаты работникам не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

РАЗРАБОТАЛ

Экономист

И.А. Биктимирова

СОГЛАСОВАНО

Юрисконсульт

Е.С. Самошкин

Председатель первичной профсоюзной
организации преподавателей и сотрудников
колледжа

К.А. Гилязова