

Министерство здравоохранения Ростовской области  
государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение Ростовской области «Таганрогский медицинский колледж»  
(ГБПОУ РО «ТМК»)

РАССМОТРЕНО  
на заседании Совета колледжа  
Протокол № 5  
от «23» 12 2025 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
И.А. Овсянникова  
Протокол № 12 от «29» 12 2025 г.

СОГЛАСОВАНО  
Юрисконсульт ГБПОУ РО «ТМК»  
А. Е. Камышанова  
«30» 12 20 25 г.

И.о. директора ГБПОУ РО «ТМК»  
Т.В. Зубахина  
Приказ № 93-А  
от «23» 12 2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

«30» 12 2025 г.

об оплате труда работников ГБПОУ РО «ТМК»

Экз. 1

г. Таганрог, 2025 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр.
1. Общие положения	3
2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы	4
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	9
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	14
5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера	21
6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников	23
7. Другие вопросы оплаты труда	27
Приложение	28

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Таганрогский медицинский колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, во исполнение Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановления Правительства Ростовской области от 24.10.2022 № 899 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству здравоохранения Ростовской области» (далее - Постановление).

Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Таганрогский медицинский колледж» (сокращенно – ГБПОУ РО «ТМК», далее по тексту – учреждение), подведомственного министерству здравоохранения Ростовской области, по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности условий оплаты труда педагогических работников;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), со статьей 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.8. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

1.9. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

## 2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда

работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы:

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Постановлением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее также – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования приведены в таблице № 1.

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**  
по профессиональным квалификационным группам  
должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:	
2-й квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения)	10912
ПКГ «Педагогические работники»:	
2-й квалификационный уровень (социальный педагог)	15669
3-й квалификационный уровень (методист, педагог-психолог)	16433
4-й квалификационный уровень (преподаватель; руководитель физического воспитания)	17240
ПКГ «Руководители структурных подразделений»:	
2-й квалификационный уровень (I-II группа по оплате труда руководителей): (заведующий отделением; заведующий лабораторией ТСО)	16870

2.4.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры приведены в таблице №2.

Таблица № 2

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**  
по профессиональным квалификационным группам  
должностей работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь; библиограф)	9579

2.4.4. Должностные оклады по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общепрофессиональных должностей специалистов и служащих приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**  
по профессиональным квалификационным группам  
общепрофессиональных должностей специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
1-й квалификационный уровень (кассир; дежурный; архивариус; секретарь)	6926
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
1-й квалификационный уровень (лаборант)	7620
2-й квалификационный уровень (старший лаборант; заведующий складом)	8003
4-й квалификационный уровень (специалист по кадрам; специалист по охране труда; программист; юристконсульт)	8803
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
1-й квалификационный уровень (бухгалтер; экономист)	8803
2-й квалификационный уровень (экономист 2 категории, бухгалтер 2 категории)	9237
3-й квалификационный уровень (экономист 1 категории, бухгалтер 1 категории)	9697
4-й квалификационный уровень (ведущий бухгалтер; ведущий экономист, ведущий специалист по кадрам)	10178

2.4.5. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих приведены в таблице № 4.

**РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**  
по профессиональным квалификационным группам **общеотраслевых профессий**  
**рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	
1-й квалификационный уровень:	
1-й квалификационный разряд (подсобный рабочий; гардеробщик; уборщик служебных помещений; дворник)	5693
2-й квалификационный разряд (электромонтер; слесарь-сантехник)	6024
3-й квалификационный разряд (рабочий по комплексному обслуживанию зданий)	6376
2-й квалификационный уровень:	
профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:	
1-й квалификационный уровень:	
4-й квалификационный разряд (водитель автомобиля)	6769
5-й квалификационный разряд (водитель автомобиля 1 разряд)	7161

2.4.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приведены в таблице № 5.

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**  
по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами  
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой:	
I-Группа по оплате труда руководителей	11639
Должность педагогического работника, не вошедшая в ПКГ, утвержденная приказом	

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":	
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17240

2.4.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 15 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

### 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания устанавливаются на один календарный год.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ и осуществляются следующим образом:

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее четырех процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов по оплате труда, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения принимаются меры по проведению

специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ и осуществляются следующим образом:

3.3.1. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.3. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения исходя из размера заработной платы работника, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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 по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.3.5. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере не менее 20 процентов

должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.6. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ  
за работу в особых условиях труда**

Перечень категорий работников и вида работ	Размер доплаты (процентов)
1	2
За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения:	
руководитель учреждения, заместители руководителя	до 15
работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 15
иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20

Примечание.

1. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и конкретный размер доплаты определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размер доплаты устанавливается дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.3.7. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными

характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Размеры доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ**  
за осуществление дополнительной работы,  
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподаватели профессиональных образовательных учреждений – за кураторство (руководство группой)	до 30
2.	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями) и другими учебно-производственными объектами	до 10
3.	Работники учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: - руководитель комиссии (консилиума, объединения) - секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
4.	Работники учреждений – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 – 2 человека при численности аттестуемых 3 – 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	до 10 до 15 до 20

Примечание.

1. Доплаты за кураторство (руководство группой) устанавливаются в максимальном размере, предусмотренном пунктом 1 таблицы № 7 настоящего подпункта, в учебной группе с наполняемостью не менее 25 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью размер доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

В профессиональном образовательном учреждении доплата за руководство группой устанавливается одному из педагогических работников. В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

2. Доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) и другими учебно-производственными объектами осуществляется при выполнении основных критериев для назначения выплаты. В зависимости от выполнения критериев, показатели суммируются и соответственно назначается выплата.

Основные критерии для назначения выплаты:

- наличие паспорта кабинета, УМК (ведение и обновление) и составление плана развития и работы кабинета на текущий учебный год - 2%;
- соблюдение санитарно-гигиенических норм (соблюдение чистоты учебного кабинета, проведение генеральных уборок, обеспечение системы проветривания, соблюдение эстетического состояния кабинета) – 2%;
- соблюдение правил охраны труда и техники безопасности (наличие правил поведения в кабинете, проведение и учёт соответствующих инструктажей с обучающимися с соответствующими отметками в журнале) – 1%;
- обеспечение кабинета необходимым оборудованием и материалами в соответствии с учебными программами и установленными нормативами – 2%;
- эстетика, оригинальность и творческое оформление кабинета, накопление методического материала, наличие информационных стендов и сменного материала к ним (в некоторых случаях) – 1%;
- обеспечение сохранности материальных ценностей и надлежащий уход за имуществом кабинета (оборудованием, мебелью, учебно-методическими материалами) – 1%;
- ведение учёта имеющегося оборудования (обеспечение своевременного списание в установленном порядке пришедшего в негодность оборудования, приборов и другого имущества) – 1%.

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

4. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности (независимо от объема учебной нагрузки).

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы,

не входящей в круг основных должностных обязанностей, может конкретизироваться в локальных нормативных актах с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

6. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не устанавливаются педагогическим работникам, не вошедшим в ПКГ, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н.

#### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами по оплате труда, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается преподавателям среднего профессионального образования в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством здравоохранения Ростовской области в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда учреждения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда учреждения, в размерах не менее чем на 10 процентов ниже от размера выплаты за качество, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры выплат за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на осуществление выплат за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.6. Выплата за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления (далее – стаж работы в бюджетной сфере). Размер выплаты за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей № 8.

## РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ

за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер выплаты (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216нпри стаже работы (службы):	
	от 5 до 10 лет	до 10
	от 10 до 15 лет	до 15
	свыше 15 лет	до 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет	5
	от 5 до 10 лет	до 10
	от 10 до 15 лет	до 15
	свыше 15 лет	до 20

Педагогическим работникам выплата за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Выплата за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Установление (увеличение) размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению

руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности и в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством здравоохранения Ростовской области

При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может направляться как на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, так и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте по оплате труда учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.10. В целях стимулирования педагогических и медицинских работников, работающих в учреждении, к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию. Размеры выплаты за квалификацию приведены в таблице № 9.

Таблица № 9

**РАЗМЕРЫ  
выплаты за квалификацию**

Квалификационная категория	Размер выплаты (процентов)	
	педагогические работники	медицинские работники
1	2	3

Вторая	–	до 10
Первая	до 10	до 15
Высшая	до 25	до 20

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Выплата за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Педагогическим работникам выплата за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа исполнительного органа в сфере образования, при котором создана аттестационная комиссия).

Медицинским работникам выплата за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа исполнительного органа в сфере здравоохранения, при котором создана аттестационная комиссия).

В случае отказа работника от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

4.11. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Размеры выплат за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) приведены в таблице № 10.

Таблица № 10

#### РАЗМЕРЫ

выплат за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака)

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер выплаты (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:	

	-ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы*	до 25
	-ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы*	до 15
	-почетного звания «народный»**	до 25
	-почетного звания «заслуженный»**	до 15
	-ведомственного почетного звания (нагрудного знака)***	до 10
2.	Иные работники (в том числе медицинские работники):	
	-ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы*	до 15
	-ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы*	до 10
	-почетного звания «народный»**	до 15
	-почетного звания «заслуженный»**	до 10
	-ведомственного почетного звания (нагрудного знака)***	до 7

\* Выплачивается в соответствии с профилем выполняемой работы по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

\*\* Выплачивается в процентах от должностного оклада по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

\*\*\* Выплачивается в процентах от должностного оклада по основной должности.

#### Примечание.

1. Выплата за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41.

2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

3. Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Выплата за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный

знак, нагрудный значок).

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Выплата за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Выплата за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается выплата за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается министерством здравоохранения Ростовской области.

Размеры выплат за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) не могут превышать предельные размеры, и их конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.12. Выплата за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 23 процентов ставки заработной платы,

имеющим квалификацию второго класса – в размере 9 процентов ставки заработной платы.

Выплата за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.13. Для молодых специалистов из числа педагогических работников учреждения (далее – молодой специалист) устанавливается выплата в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Выплата молодым специалистам устанавливается только по основной работе на период до наступления основания для установления педагогическому работнику выплаты за выслугу лет. Выплата отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права

на получение выплаты за выслугу лет.

Молодыми специалистами являются лица до 35 лет включительно, окончившие образовательное учреждение высшего профессионального или среднего профессионального образования, независимо от формы получения образования, и впервые устраивающиеся на работу по трудовому договору по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе, в течение 3 месяцев после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, в том числе имеющие трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

## 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ВКЛЮЧАЯ ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются следующим образом:

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 11.

Таблица № 11

### РАЗМЕР

#### должностного оклада руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	29885

Примечание.

1. Порядок установления должностного оклада руководителя учреждения определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

2. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством здравоохранения Ростовской области.

5.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя учреждения исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной работы, имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории и выплаты за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем, определяется министерством здравоохранения Ростовской области. Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться заместителями руководителя, определяется руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа, выполняемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельный уровень соотношения).

Руководителю учреждения предельный уровень соотношения устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 12.

Таблица № 12

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ  
заработной платы руководителя учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размер предельного соотношения
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководитель учреждения, главный бухгалтер и заместитель руководителя по экономическим вопросам.

## **6. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 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», предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей труда, устанавливается

либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки, осуществляется учреждением в порядке, установленном приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности 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 образовательным программам, основным программам профессионального обучения.

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя учреждения и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7. Условия определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам профессионального образовательного учреждения:

6.7.1. Преподавателям профессионального образовательного учреждения до начала учебного года определяется размер месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с настоящим разделом, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

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

6.7.2. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки, рассчитанной в соответствии с настоящим разделом, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.7.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – выплаты за квалификацию при наличии квалификационной категории и выплаты за наличие ученой степени.

6.7.4. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

6.7.5. В профессиональном образовательном учреждении изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третьих часовой ставки.

6.7.6. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования.

6.8. Условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за:

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

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями профессионального образовательного учреждения;

педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям профессионального образовательного учреждения, поступившим на работу в течение учебного года.

6.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплат стимулирующего характера: выплат за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

для преподавателей профессионального образовательного учреждения – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам

преподавателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше двух месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

## 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю учреждения – министерством здравоохранения Ростовской области в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

7.2. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда государственного учреждения Ростовской области не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством здравоохранения Ростовской области.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается в приложении № 1 к настоящему Положению.

ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей административно-управленческого персонала

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- директор
- заместитель директора по учебной работе
- заместитель директора по производственному обучению
- заместитель директора по воспитательной работе
- заместитель директора по административно-хозяйственной части
- главный бухгалтер
- заведующий отделением
- методист
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
- социальный педагог
- педагог-психолог
- заведующий лабораторией ТСО
- бухгалтер\*
- экономист\*
- специалист по кадрам\*
- специалист по охране труда\*
- заведующий библиотекой
- библиотекарь
- библиограф
- заведующий складом
- диспетчер образовательного учреждения
- старший лаборант
- лаборант
- секретарь
- кассир\*

\*- включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий» или с I и II внутридолжностными категориями.