



Министерство образования Московской области
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Московской области
«Физико-технический колледж»
(ГБПОУ МО «Физтех-колледж»)

П Р И К А З

04.05.2026

г. Долгопрудный

№ 315

Об утверждении Положения
об оплате труда работников
ГБПОУ МО «Физтех-колледж»

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области № 94/2013-ОЗ «Об образовании», Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» (ред. от 29.04.2026), в целях установления условий и размеров оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Физико-технический колледж» (далее - ГБПОУ МО «Физтех-колледж»),

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Физико-технический колледж» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу приказ ГБПОУ МО «Физтех-колледж» от 28.12.2024 № 531 Об утверждении Положения об оплате труда работников».

3. Заведующей канцелярией довести настоящий приказ до работников ГБПОУ МО «Физтех-колледж».

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 29.04.2026.

5. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Хватову Е.В.

И.о. директора

А.Н. Пчельников

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Московской области
«Физико-технический колледж»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) устанавливает условия и размеры оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Физико-технический колледж» (далее – ГБПОУ МО «Физтех-колледж», организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минпросвещения России 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», Распоряжением Министерства образования Московской области от 01.12.2023 № Р-1090 «Об утверждении Перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников государственных образовательных организаций Московской области или государственных организаций Московской области, осуществляющих обучение, подведомственных Министерству образования Московской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и высшего образования», Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденного Постановлением Правительства МО от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» (ред. от 29.04.2026), Уставом организации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих организации;

виды, размеры, сроки, основания и условия предоставления компенсационных и стимулирующих выплат;

количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организации.

1.4. Работодатель (или уполномоченное им лицо) заключает трудовой договор (дополнительные соглашения к трудовому договору) с руководителем организации, предусматривающий показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя организации, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат.

Руководитель организации заключает трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с работниками организации, предусматривающие показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организации, размеры и условия назначения им стимулирующих выплат.

1.5. Фонд оплаты труда организации формируется в пределах объема финансового обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), установленного для организации, средств субсидии на иные цели, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности организации.

1.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.7. При оплате труда работников организации за счет средств от приносящей доход деятельности применяются положения, утвержденные настоящим Положением.

1.8. Оплата труда работников организации, выполняющих трудовую функцию дистанционно (удаленно) осуществляется в соответствии с настоящим Положением и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Должностные оклады руководящих работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с Порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей.

Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей определяется Министерством образования Московской области по согласованию с Министерством социального развития Московской области.

2.3. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих организации, занимающих общепрофессиональные должности, и служащих организации (учебно-вспомогательного персонала) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.5. Должностные оклады работников культуры в организации устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.6. Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организации устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.7. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.8. Руководителю организации предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих организации, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих, устанавливается Министерством образования Московской области по согласованию с Министерством социального развития Московской области.

2.9. Педагогическим работникам организаций в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

2.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя организации) устанавливается за отчетный год в кратности 6 для руководителя организации.

2.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителей организации и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя организации) устанавливается за отчетный год в кратности 4,5 для заместителей руководителя организации.

III. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

3.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам организации, повышаются:

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.2. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3.3. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа руководителя организации со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);

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

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

3.5. Работникам организации за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в следующих размерах и случаях:

1) на 15-20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам) - в организациях (группах), осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с нарушением интеллекта, с расстройствами аутистического спектра, с тяжелыми множественными нарушениями развития и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ограниченные возможности здоровья);

2) на 20 процентов - за работу в профессиональных образовательных организациях, имеющих группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

3) на 35-40 процентов (35 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 40 процентов - педагогическим работникам) - в профессиональных образовательных организациях, имеющих группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья;

4) на 15 процентов - педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, осуществляющих обучение по программам среднего профессионального образования с углубленной подготовкой специалистов среднего звена;

5) на 20 процентов - педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся

в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов *с использованием дистанционных образовательных технологий*;

6) на 20 процентов - специалистам психолого-медико-педагогической комиссии;

7) на 5 процентов - преподавателям профессиональных образовательных организации, не осуществляющим деятельность по реализации программ общего образования.

3.6. В случаях, когда работникам организации предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

3.7. Размеры установленных в разделах IV и V настоящего Положения доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам организации, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

IV. Доплаты и надбавки, виды, размеры, сроки, основания и условия предоставления компенсационных выплат

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам, установленным в организации, относятся:

4.1.1. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом результатов специальной оценки условий труда устанавливаются доплаты в размере 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

4.1.2. Доплата за работу в ночное время.

За работу в ночное время работникам организаций устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

4.1.3. Доплата за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.

Центральные исполнительные органы Московской области предусматривают организации, находящейся в ведомственном подчинении, средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника:

профессиональной образовательной организации - в размере от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников данной организации.

Руководитель организации, может возложить на педагогического работника с его письменного согласия выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников.

Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с видами и размерами, указанными в Перечне доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника (таблица № 1) в размере до 100 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

Дополнительная оплата, установленная педагогическому работнику на очередной учебный год, при ухудшении качества работы может быть отменена и (или) передана другому педагогическому работнику в течение учебного года с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации.

Таблица № 1

Перечень доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников организации

N п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый процент доплат от ставки заработной платы (должностных окладов) педагогических работников с учетом фактической нагрузки
1	2	3
1.	За классное руководство: в группах, осуществляющих обучение по общеобразовательным программам или по программам среднего профессионального образования	Не более 20
2.	За проверку тетрадей и письменных работ: в группах, обучающихся по программам среднего профессионального образования: по русскому языку и литературе по математике по черчению в соответствии с общеобразовательными и общетехническими программами; по иностранному языку и другим предметам в соответствии с	Не более 15 Не более 10 Не болсе 10

	общеобразовательными программами	
	Оплата за проверку письменных работ педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, производится пропорционально установленному объему учебной нагрузки. Педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования в группах по очно-заочной и заочной форме обучения, дополнительная оплата труда за проверку письменных работ не производится	
3.	За заведование элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление содержания оформления, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования:	
	кабинетами, в том числе учебными мастерскими	Не более 10
	лабораториями (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	Не более 10
	физкультурными (тренажерными, спортивными) залами, актовыми и конференц-залами	Не более 15
4.	За руководство:	
	методическими, предметными и предметно-цикловыми комиссиями/объединениями	Не более 15
	работу в психолого-медико-педагогическом консилиуме/комиссии	Не более 10
5.	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании) и обеспечение техники безопасности в них:	
	заведование учебными мастерскими	Не более 20
	заведование комбинированными мастерскими	Не более 35
6.	За подготовку обучающихся (на период подготовки):	
	к участию в олимпиадах, конференциях, смотрах, конкурсах, в том числе профессионального мастерства	Не более 10
	победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований:	
	областных	Не более 25
	международных и всероссийских	Не более 50
7.	За организацию проезда и сопровождение обучающихся к месту учебы и обратно	Не более 10
8.	За организацию горячего питания обучающихся и родительского контроля (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	Не более 15
9.	За организацию в образовательной организации тематического	Не более 10

	музея (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	
10.	За подготовку и проведение мероприятий различного уровня (на период подготовки и проведения):	
	спортивных соревнований, конкурсов, выступлений	Не более 10
	конференций, семинаров, "круглых столов"	Не более 20
	проведение внеучебной работы по физическому, музыкальному и творческому воспитанию обучающихся (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	Не более 30
	цикла внеурочных занятий "Разговоры о важном" (для обучающихся по программам среднего профессионального образования)	Не более 10
11.	За участие в работе экспертных групп в составе жюри и комиссий конкурсов и смотров различного уровня (на период проведения)	Не более 15
12.	За работу в приемной комиссии	Не более 70
13.	За работу в качестве секретаря государственной экзаменационной комиссии, педагогического совета	Не более 15
14.	За работу тьюторского сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	Не более 50
15.	За работу с сайтом образовательной организации по размещению и обновлению информации	Не более 30
16.	За обслуживание вычислительной техники (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	Не более 30
17.	За ведение библиотечной работы (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	Не более 25
18.	За использование в учебном процессе информационных технологий и вычислительной техники, а также создание и обновление электронной базы данных участников образовательного процесса	Не более 20
19.	За консультации и дополнительные занятия с обучающимися	Не более 10
20.	За работу по распространению педагогического опыта, реализации программ наставничества, осуществлению работы с молодыми специалистами:	
	Педагогическим работникам государственных организаций, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории "педагог-методист"	Не более 10
	Педагогическим работникам государственных организаций, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории "педагог-наставник"	Не болсе 15

4.1.4. Надбавка работникам культуры, имеющим почетные звания.

Ежемесячная надбавка в размере 30 процентов к должностным окладам устанавливается работникам культуры, имеющим почетные звания.

4.1.5. Надбавка за стаж работы по специальности.

Работникам культуры в организации, расположенной в городе, устанавливается ежемесячная надбавка к должностным окладам в следующих размерах:

15 процентов - при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет;

25 процентов - при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет;

30 процентов - при стаже работы по специальности свыше 10 лет.

Работникам культуры в организации, имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 300 рублей, выплачиваемая по основному месту работы.

4.1.6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам.

Педагогическим работникам образовательной организации, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более в размере 11000 рублей, в том числе в размере 5000 рублей за счет средств федерального бюджета (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах, указанных в настоящем абзаце).

На установленный размер указанных в настоящем пункте ежемесячных денежных вознаграждений не начисляются другие виды выплат.

Право на получение указанных в настоящем пункте ежемесячных денежных вознаграждений имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя образовательной организации возложены функции классного руководителя (куратора).

Указанные в настоящем пункте ежемесячные денежные вознаграждения выплачиваются при одновременном сохранении иных выплат педагогическим работникам.

4.1.7. Доплата молодым специалистам.

Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в государственные учреждения Московской области устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей. Ежемесячная доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания государственных учреждений высшего или

среднего профессионального образования при условии занятия штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в учреждении. Ежемесячная доплата работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производится.

В настоящем Положении понятие «молодой специалист» используются в тех же значениях, в каких они используются в Законе Московской области № 94/2013-ОЗ «Об образовании».

4.1.8. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями профессиональных образовательных организаций.

Педагогическим работникам профессиональной образовательной организации, принятым на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета.

Размер указанной выплаты составляет 5000 рублей ежемесячно, но не более одной выплаты вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более государственных профессиональных образовательных организациях, муниципальных профессиональных образовательных организациях.

На установленный размер указанных в настоящем пункте ежемесячных денежных вознаграждений не начисляются другие виды выплат.

4.1.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и фактически отработанного времени.

Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты оформляются дополнительным соглашением к действующему трудовому договору.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника может устанавливаться как в абсолютных величинах, так и в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) должности, по которой поручается дополнительная работа. При определении размеров доплаты не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении,

предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.1.10. Доплата за работу в выходные и праздничные дни.

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 двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 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.

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

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Оплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится за фактически отработанное работником количество часов в выходной и (или) нерабочий праздничный день.

4.1.11. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

4.1.12. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Оплата труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются по месту фактического выполнения трудовых обязанностей работником, в том числе дистанционным, независимо от места нахождения

работодателя или структурного подразделения, в штате которого состоит работник.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на фактический месячный заработок работника, в который включаются заработная плата, начисленная по тарифным ставкам (должностным окладам), компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.1.13. Доплата до минимального размера оплаты труда.

Работникам организации устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ) в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда.

При расчете доплаты до МРОТ не учитываются:

компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни);

доплаты за совмещение профессий или должностей;

районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При работе в режиме неполного рабочего времени, при совместительстве, в том числе внутреннем, отсутствии на работе из-за отпуска, болезни заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени, но не ниже МРОТ в пересчете на полное рабочее время.

4.2. Работникам организации могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

для возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, в порядке и размерах, определенных локальным нормативным актом организации;

для возмещения расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, в порядке и размерах, определенных локальным нормативным актом организации;

иные выплаты в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, либо при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Выплаты при увольнении по соглашению сторон производятся в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии средств в фонде оплаты труда работников организации.

4.3. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, не образуют новой должностной оклад и не учитываются при начислении выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.4. Конкретные размеры компенсационных выплат, устанавливаемые работникам организации, не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Установление стимулирующих выплат

5.1. Центральные исполнительные органы Московской области при определении объема финансового обеспечения предусматривают организациям, находящимся в ведомственном подчинении, бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда организации.

Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение самостоятельно определяет размер фонда стимулирующих выплат и порядок его распределения.

5.2. Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности, устанавливается бюджетным учреждением самостоятельно, но не более 60 процентов годового фонда оплаты труда организации за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.3. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам организации производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальным нормативным актом организации;

целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждаемых локальным нормативным актом организации или коллективным договором;

мнения представительного органа работников организации или на основании коллективного договора (локального нормативного акта организации).

5.4. Организация предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.5. Руководителям (директорам) государственных профессиональных образовательных организаций Московской области, занимающим первые десять позиций в рейтинге, составленном в соответствии с порядком оценки деятельности руководителей государственных профессиональных образовательных организаций Московской области, подведомственных Министерству образования Московской области, по результатам прошедшего учебного года (далее - рейтинг), устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере 50 000 рублей.

Педагогическим работникам, заместителям руководителя (директора),

руководителям структурных подразделений государственной профессиональной образовательной организации Московской области, руководитель которой занимает первые десять позиций в рейтинге, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере 10 000 рублей.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные абзацем вторым настоящего пункта, выплачиваются работникам государственных профессиональных образовательных организаций Московской области, осуществлявшим трудовую деятельность по основному месту работы в данных организациях в учебном году, по результатам которого их руководители занимают первые десять позиций в рейтинге.

5.6. Порядок установления стимулирующих выплат определяется:

руководителю организации - актом центрального исполнительного органа Московской области, в ведомственном подчинении которого находится организация, с учетом результатов выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя организации, определенных центральным исполнительным органом Московской области, в ведомственном подчинении которого находится организация;

работникам организации - локальным нормативным актом организации с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников организации, установленных локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников организации или коллективным договором.

Руководитель организации при установлении систем премирования в организации руководствуется статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, настоящим Положением и мнением представительного органа работников организации.

5.7. Размеры стимулирующих выплат работникам организации устанавливаются в пределах годового фонда оплаты труда организации, в соответствии с порядком, указанным в пункте 5.6 настоящего Положения.

Экономия средств фонда оплаты труда может направляться руководителем организации на осуществление стимулирующих выплат работникам организации в соответствии с установленной системой премирования в организации.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты осуществляются с соблюдением условий, установленных пунктами 2.10 и 2.11 настоящего Положения.

5.8. Работникам организации выплачиваются стимулирующие и иные выплаты в сроки, установленные коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами с работниками организации, если иное не установлено трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VI. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные преподавателями, воспитателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по основным образовательным программам и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей организации профессионального образования - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

6.4. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением следующих коэффициентов:

Категории обучающихся	Размеры коэффициентов			
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени	Демонстратор пластических поз, участвующий в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы
Студенты профессиональных образовательных организации	0,097	0,078	0,039	0,0117-0,0155

1) ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно приложению № 6 к настоящему Положению;

2) ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук;

3) оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

6.5. Привлечение педагогических работников к участию в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам среднего профессионального образования в форме демонстрационного экзамена, государственного экзамена в составе государственной экзаменационной комиссии (далее - ГЭК) осуществляется с письменного согласия работника и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. На основании заключенного дополнительного соглашения издается приказ о привлечении педагогического работника к участию в ГИА.

Педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА, членам государственных экзаменационных комиссий, производится почасовая оплата труда за фактически отработанное время на основании ведомостей учета рабочего времени. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется в соответствии с п. 6.3. настоящего Положения.

Оплата участия в подготовке и проведении ГИА лиц, приглашенных из сторонних организаций в качестве председателя ГЭК, членов ГЭК, и не являющихся штатными работниками организации, производится на основании заключенных договоров гражданско-правового характера.

VII. Порядок установления материальной помощи

7.1. В пределах фонда оплаты труда за счет средств о приносящей доход деятельности с учетом имеющейся экономии работникам организации может быть оказана материальная помощь (единовременная выплата социального характера, которая не связана с выполнением трудовых обязанностей) при следующих обстоятельствах:

в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и пр.), при наличии подтверждающих документов из органов МВД России (МЧС и пр.);

в связи со смертью работника члену семьи умершего работника (супруге, супругу), при наличии копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родство;

в связи со смертью близких родственников работника (супруга, супруги, отца, матери, детей) на ритуальные услуги, при наличии копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родство;

в связи с рождением ребенка родителю - работнику организации, при наличии справки с места работы второго родителя об отсутствии выплат материальной помощи по тому же поводу;

в связи с несчастным случаем, получением травмы;

в связи с необходимостью лечения заболевания (в том числе санаторно-курортным лечением), проведения операции, приобретения дорогостоящих

лекарственных препаратов, при наличии копии договора с медицинским учреждением, копий финансовых документов, подтверждающих расходы;

в связи с регистрацией брака, при наличии копии свидетельства о заключении брака;

в связи с тяжелым материальным положением семьи работника

в иных случаях (к юбилейным датам от 50 лет и далее каждые 5 лет; при выходе работника на пенсию).

7.2. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем организации на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов (копии свидетельств о рождении, усыновлении, смерти, документов, подтверждающих факт оплаты соответствующего лечения, факт значительного ущерба от стихийных бедствий) и ходатайства руководителя в непосредственном подчинении которого находится работник.

7.3. По результатам рассмотрения заявления об оказании материальной помощи, в случае положительного решения издается приказ руководителя организации о выплате материальной помощи в случаях и в размерах, указанных в Перечне видов и размеров материальной помощи, оказываемой работникам организации (таблица № 2).

Таблица № 2

**Перечень видов и размеров материальной помощи,
оказываемой работникам организации**

№	Наименование доплат	% от должностного оклада (тарифной ставки)
1.	К юбилейной дате (от 50 лет, далее каждые 5 лет): - при стаже работы в Колледже до 5 лет; - при стаже работы в Колледже от 5 до 10 лет; - при стаже работы в Колледже свыше 10 лет	не более: 50 80 100
2.	В связи с необходимым лечением (в том числе санаторно-курортном), операцией, приобретением дорогостоящих лекарственных препаратов, при наличии копии договора с медицинским учреждением, копий финансовых документов и пр.	не более 500
3.	Материальная помощь при вступлении в брак	не более 50
4.	Материальная помощь при рождении ребенка	не более 50
5.	Материальная помощь в случае смерти члена семьи (родитель, супруг (супруга), дети)	не более 100
6.	Материальная помощь при выходе работника на пенсию: - при стаже работы в Колледже до 5 лет; - при стаже работы в Колледже от 5 до 10 лет; - при стаже работы в Колледже свыше 10 лет	не более: 50 100 150
7.	Материальная помощь в случае смерти работника (выплата производится супругу (супруге))	не более 100
8.	Материальная помощь в случае стихийных бедствий, которые нанесли вред имуществу работнику, в связи с тяжелым материальным положением семьи работника и т.п.	не более 100

7.4. Материальная помощь выплачивается единовременно. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая в календарном году конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

VIII. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

8.1. Оплата труда производится за фактически отработанное время. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях.

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

8.2. Заработная плата (оплата труда работника) в организации выплачивается два раза в месяц:

20 числа - за первую половину месяца;

5 числа - окончательный расчет за отработанный месяц.

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

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

8.3. Изменении сроков выплаты заработной платы, установленных пунктом 8.2 настоящего Положения, утверждается приказом руководителя организации.

8.4. Расчет заработной платы за фактически отработанное время производится на основании данных табеля учета рабочего времени, предоставляемого за первую половину месяца (с 1 по 15 число месяца) и за отработанный месяц.

8.5. Заработная плата работников организации выплачивается путем перечисления денежных средств на счет работника в банке, указанный работником в заявлении.

Заработная плата выплачивается работнику организации путем перевода на счет работника в кредитной организации, указанный в заявлении работника о банковских реквизитах для перевода заработной платы.

8.6. Заработная плата состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (должностного оклада, оклада), компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

8.7. При выплате заработной платы, а также в день увольнения, работнику организации направляется на рабочую электронную почту расчетный листок, содержащий информацию:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

IX. Заключительные положения

9.1. Величина заработной платы каждого работника является конфиденциальной информацией, касающейся его персональных данных, и не подлежит разглашению.

9.2. В случае изменения заработной платы с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующие изменения.

9.3. Настоящее Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном трудовым законодательством порядке.

9.4. Изменения и дополнения, вносимые в отдельные пункты данного Положения, не должны противоречить законодательству Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ МО «Физтех-
колледж», утвержденному приказом
от 04.05.2026 № 315

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИИ**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Руководитель (директор) организации, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	29390	28111	26848	25581
	первую квалификационную категорию	28111	26848	25581	25111
2.	Заместитель руководителя (директора) организации, директор филиала, старший мастер, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	27936	26664	25407	24134
	первую квалификационную категорию	26664	25407	24134	22872
3.	Руководитель структурного подразделения организации, имеющий:				
	высшую квалификационную категорию	28411	27063	25702	24359
	первую квалификационную категорию	27063	25702	24359	24093

Примечание. Заместителю директора образовательной организации (по административно-хозяйственной части (работе, деятельности), по безопасности (по организации безопасности, по обеспечению безопасности), по должностям которых не требуется проведение аттестации на квалификационную категорию руководителя, установление должностного оклада осуществляется по строке "первая квалификационная категория" графы соответствующей группы оплаты труда руководителей.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ МО
«Физтех-колледж»,
утвержденному приказом от
04.05.2026 № 315

**СТАВКИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов), в рублях		
		Без категории	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1	2	3	4	5
1.	Педагогические работники профессиональных образовательных организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ общего образования:			
1.1.	Преподаватель	25616	28109	30001
2.	Педагогические работники профессиональных образовательных организаций, не осуществляющих деятельность по реализации программ общего образования:			
2.1.	Преподаватель, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	23639	25944	27684
2.2.	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	22760	25944	27684
3.	Педагогические работники профессиональных образовательных организаций:			
3.1.	Методист, тьютор	22183	25944	27684
4.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	21786	25479	27188

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ МО
«Физтех-колледж»,
утвержденному приказом от
04.05.2026 № 315

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ОРГАНИЗАЦИИ,
ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ, И СЛУЖАЩИХ
ОРГАНИЗАЦИИ
(УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА)**

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (в рублях)
1	2	3
1.	Руководители:	
1.1.	Заведующий архивом:	
	при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве единиц хранения	9766
	при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве единиц хранения	10432
1.2.	Заведующий канцелярией:	
	при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год	10432
	при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год	11092
1.3.	Заведующий хозяйством	10432
1.4.	Начальник отдела в организации, отнесенной к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	24927
	второй группе по оплате труда руководителей	23752
	третьей группе по оплате труда руководителей	21366
	четвертой группе по оплате труда руководителей	18999
1.5.	Заведующий общежитием организации, отнесенной к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	22565
	второй группе по оплате труда руководителей	20186
	третьей группе по оплате труда руководителей	16626
1.6.	Начальник штаба гражданской обороны организации, отнесенной к:	

	первой группе по оплате труда руководителей	24927
	второй группе по оплате труда руководителей	23752
	третьей группе по оплате труда руководителей	22565
	четвертой группе по оплате труда руководителей	21366
1.7.	Начальник вспомогательного отдела (кадров, спецотдела) в организации, отнесенной к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	22565
	второй группе по оплате труда руководителей	20186
	третьей группе по оплате труда руководителей	17824
1.8.	Главные специалисты (главный инженер, главный специалист по защите информации, главный методист и другие), отнесенные к:	
	первой группе по оплате труда руководителей	27051
	второй группе по оплате труда руководителей	25830
	третьей группе по оплате труда руководителей	24608
	четвертой группе по оплате труда руководителей	23369
2.	Специалисты:	
2.1.	Дизайнер (художник-конструктор):	
	ведущий	21135
	I категории	19243
	II категории	18056
	дизайнер (художник-конструктор)	14501-17581
2.2.	Документовед:	
	ведущий документовед	18056
	документовед I категории	17581
	документовед II категории	16156
	документовед	14501
2.3.	Специалист по охране труда:	
	ведущий специалист по охране труда	18056
	специалист по охране труда I категории	17581
	специалист по охране труда II категории	16156
	специалист по охране труда	14501

2.4.	Программист:	
	ведущий программист	21135
	I категории	19243
	II категории	18056
	программист	14501-17581
2.5.	Техник:	
	I категории, имеющий стаж работы в должности техника I категории не менее 2 лет	14501
	I категории без предъявления требований к стажу работы	13321
	техник II категории	12128
	техник	11092
2.6.	Экономист:	
	ведущий	18056
	I категории	17581
	II категории	16156
	экономист	14501
2.7.	Юрисконсульт:	
	ведущий	18056
	I категории	17581
	II категории	16156
	юрисконсульт	14501
2.8.	Специалист по закупкам:	
	Ведущий специалист по закупкам	18056
	Старший специалист по закупкам	17581
	Специалист по закупкам	14501
2.9.	Иные специалисты:	
	Ведущий специалист	18056
	Старший специалист	17581
	Специалист	14501
3.	Служащие:	

3.1.	Архивариус	10432
3.2.	Дежурный по общежитию	10432
3.3.	Лаборант (включая старшего):	
	старший лаборант	11092
	лаборант	10432
3.4.	Помощник воспитателя	12201
3.5.	Паспортист	9766
3.6.	Секретарь, помощник руководителя	9766
3.7.	Секретарь учебной части:	
	среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы или среднее общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы	11092
	высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы не менее 3 лет	12128

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ МО
«Физтех-колледж»,
утвержденному приказом от
04.05.2026 № 315

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (в рублях)
1	2	3
1.	Руководящие работники:	
1.1.	Заведующий библиотекой, работающий в организации, отнесенной к группе по оплате труда руководителей:	
	первой группе	29581
	второй группе	28104
	к другим группам	26622

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ МО
«Физтех-колледж»,
утвержденному приказом от
04.05.2026 № 315

**МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ,
ТАРИФНЫЕ СТАВКИ ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОЧИХ ОРГАНИЗАЦИИ**

Наименование показателей	Разряды											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,0410	1,0930	1,1431	1,2731	1,3080	1,4409	1,5819	1,7379	1,9050	2,0930	2,2409
Тарифные ставки (в рублях)	8923	9289	9753	10200	11360	11672	12858	14116	15508	16999	18676	19996