

«Принято»
Советом Учреждения
«24» февраля 2026 г.
Протокол № 03

«Утверждаю»
Директор
Е.П. Ковязина
«24» февраля 2026 г.



Министерство образования и науки Челябинской области

государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение

«Первомайский техникум
промышленности строительных материалов»

Положение об оплате труда в ГБПОУ ПТПСМ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ «Первомайский техникум промышленности строительных материалов» (далее – Учреждение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 №132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», Постановлением Правительства Челябинской области от 14.07.2025 №551-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 №132-П», Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами РФ и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №248н);

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №247н);

3) Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением об установлении оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основании ЕТС по оплате труда работников областных государственных учреждений»;

6) перечня видов стимулирующего характера установленного Положением об установлении оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основании ЕТС по оплате труда работников областных государственных учреждений»;

7) настоящего Положения;

8) рекомендаций Российской 3-хсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9) Регионального соглашения между Челябинским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация профсоюзов Челябинской области", Челябинской областной ассоциацией работодателей "Союз промышленников и предпринимателей" и Правительством Челябинской области на 2021 - 2023 годы.

1.3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.08г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основании ЕТС по оплате труда работников областных государственных учреждений».

1.4. Оплата труда работников Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предоставленных Учреждению субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на соответствующий финансовый год.

1.5. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС по оплате труда работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работников не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, для этого установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

Не ниже установленного уровня МРОТ должна быть заработная плата работника – с учетом всех ее составных частей: оклада, надбавок. Не учитываются в составе заработной платы (МРОТ) доплаты за совмещение, сверхурочную работу, доплаты за работу ночью, в праздники и выходные дни, материальная помощь, премии к праздникам, а также районный коэффициент.

Размер МРОТ обеспечивается из бюджета субъекта РФ за счет средств бюджетов субъекта РФ, внебюджетных средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.7. Если заработная плата с учетом всех составных частей (за исключением доплат за условия работы, отличающиеся от нормальных) меньше установленного МРОТ, то приказом руководителя Учреждения устанавливается доплата за «доведение до МРОТ».

1.8. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном: актами органов государственной власти соответствующих субъектов.

2. Основные условия оплаты труда работников

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

Оклады:

Административный персонал	
Директор	На основании контракта и приказа министерства
Главный бухгалтер	90% от оклада директора
Заместитель директора по учебно-производственной работе	80% от оклада директора
Заместитель директора по учебной работе	90% от оклада директора

заместитель директора по учебно-воспитательной работе	80% от оклада директора
Заместитель директора по учебно-методической работе	80% от оклада директора
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	80% от оклада директора
Педагогический персонал	
Педагог-психолог	13266,00
Социальный педагог	12484,00
Руководитель физического воспитания	14781,00
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	14781,00
Мастер производственного обучения	13266,00
Преподаватель	14781,00
Методист	13266,00
Воспитатель	13266,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14781,00
Учебно-вспомогательный персонал	
Заведующий библиотекой	9322,00
Заведующий отделением среднего профессионального образования	9322,00
Заведующий заочным отделением	9322,00
Старший мастер	8659,00
Специалист по связям с общественностью	8226,00
Библиотекарь	8174,00
Секретарь учебной части	6545,00
Диспетчер образовательного учреждения	7568,00
Лаборант	6545,00
Обслуживающий персонал	
Юрисконсульт	8226,00
Специалист по охране труда и технике безопасности	8226,00
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	6545,00
Секретарь руководителя	6545,00
Контрактный управляющий	10189,00
Техник-программист	6545,00
Архивариус	6032,00
Комендант (по техникуму)	6032,00
Комендант (по общежитию)	6032,00
Специалист по кадрам	8226,00
Бухгалтер	8226,00
Кассир	6032,00
Паспортист	6032,00
Техник	6545,00
Слесарь-сантехник	6954,00
Дворник	5826,00
Уборщик служебных помещений	5826,00

Уборщик производственных помещений	5826,00
Гардеробщик	5826,00
Заведующий мастерскими	7973,00
Сторож	5826,00
Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию эл.оборудования	6954,00
Кладовщик	5826,00
Дежурный по общежитию	6032,00
Плотник	6954,00
Подсобный рабочий	5826,00
Слесарь-ремонтник	6954,00
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6954,00
Водитель	6545,00
Механик по ремонту оборудования	7772,00
Заведующий производством	7160,00
Мойщик посуды	5826,00
Кухонный рабочий	5826,00
Повар	6545,00

Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим педагогическую работу, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в расчет берется ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, к которым отнесена соответствующая должность.

Оклад устанавливается работникам, профессии которых относятся к ПКГ профессий рабочих.

2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам учреждения устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. Работникам могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу(должностному окладу), ставке заработной платы. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (педагогическую) работу

3.1. Исчисление заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, осуществляется в следующем порядке:

1) преподавателям в течение учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, выплачивается установленная им в соответствии с настоящим подпунктом средняя месячная заработная плата. К средней месячной заработной плате преподавателей прибавляются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Средняя месячная заработная плата преподавателей определяется до начала учебного года путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателя на установленный ему объем учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка заработной платы преподавателей определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Порядок определения учебной нагрузки преподавателей, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки преподавателей определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти;

2) преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателей, определяемой в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы в учреждении, до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество полных месяцев работы в учреждении.

Заработная плата преподавателей за неполный месяц работы в учреждении выплачивается за фактическое количество отработанных часов, умноженных на часовую ставку заработной платы преподавателей, определяемую в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта;

3) преподавателям, поступившим до начала учебного года, заработная плата рассчитывается путем деления ставки заработной платы преподавателя на количество рабочих дней в месяце приема на работу в учреждение и умножения полученного результата на фактическое количество отработанных в указанном месяце дней;

4) заработная плата за часы преподавательской работы, данные преподавателям сверх установленной им годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам, определяемым в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, умноженным на количество часов, отработанных сверх установленной годовой учебной нагрузки, только после

выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение временно отсутствующего преподавателя продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном подпунктом 2 настоящего пункта;

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

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников, других работников, ведущих преподавательскую работу

4.1. Почасовая оплата труда применяется при оплате труда:

1) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками учреждения в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками с обучающимися по заочной форме обучения и с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх установленного им объема годовой учебной нагрузки;

3) за часы выполняемой по совместительству преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год в другом областном государственном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленного педагогическим работникам, другим работникам, ведущим преподавательскую работу, объема годовой учебной нагрузки;

4) за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного объема годовой учебной нагрузки.

4.2. Оплата труда за один час преподавательской работы, указанный в пункте 4.1., определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника на 72 часа.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым

законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ или Челябинской области и настоящим Положением

5.3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам Учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в следующем порядке:

Компенсационная выплата библиотечным работникам	10%-30% от установленного оклада (в зависимости от стажа работы по специальности)
Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	12% от установленного оклада (или в зависимости от количества часов занятых на работах с вредными условиями труда)
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15 % на фактический месячный заработок, включая все доплаты и надбавки
Доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.	Размер доплаты составляет: - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени; - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или не рабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.	40% оклада за каждый час работы в ночное время работника. Расчет оклада за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.
Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы
Доплата за совмещение (профессий) должностей	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы
Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы: - 30% от оклада для административных работников; - в размере МРОТ для прочего персонала.
Доплата за сверхурочную работу	Первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

	По желанию работника вместо повышенной оплаты можно предоставлять дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно.
Надбавка за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья	20% для мастеров производственного обучения к окладу; для преподавателей к стоимости 1 часа пед.нагрузки.
Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с учащимися в учебной группе	Ежемесячно в размере 1000,00 рублей, если наполняемость учебной группы составляет не менее 25 человек. За выполнение воспитательной работы с обучающимися в специализированных или специальных (коррекционных) учебных группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (VIII вида) выплата в размере 1000 рублей осуществляется, если наполняемость учебной группы составляет не менее 12 человек. Для учебных групп с меньшей наполняемостью размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся. Размер выплаты исчисляется исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последнее число отчетного месяца. Выплаты осуществляются в периоды каникул, установленных для обучающихся образовательных учреждений, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, а также в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в группах выпускников, выплаты в периоды каникул, установленных для обучающихся учреждений, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, осуществляются исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последний учебный день.
Выполнение дополнительной работы, связанной с проверкой письменных работ	10% к ставкам заработной платы работников
Выполнение дополнительной работы, связанной с заведованием учебным кабинетом, лабораторией, учебными мастерскими, спортивным залом	1000,00 руб. - за кабинет; 2000,00 руб. - за лабораторию, учебные мастерские, спортивный зал.
Выполнение дополнительной работы, связанной с руководством	2000,00 руб.

методическими объединениями (предметными комиссиями)	
---	--

5.5. С 1 сентября 2021 г. педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 10 тысяч рублей с сохранением ранее установленных выплат (далее - классное руководство (кураторство) в группах СПО; организации СПО).

При введении с 1 сентября 2021 года выплаты педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), ежемесячного денежного вознаграждения в размере 10 тысяч рублей должны сохраняться ранее установленные выплаты за осуществление классного руководства.

При регулировании вопросов, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах СПО, в том числе с выплатой ежемесячного денежного вознаграждения в размере 10000 рублей за каждую группу, необходимо учитывать следующее.

Осуществление классного руководства (кураторства) в группах СПО не входит в должностные обязанности педагогических работников, которые определены квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761

Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 10 тысяч рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение», относятся к выплатам компенсационного характера.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 10 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;
- в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;
- д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального

страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

е) учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

ж) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).

з) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон № 255-ФЗ).

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах СПО может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников организаций СПО, ведущих в них учебные занятия.

Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 10000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство).

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» для обеспечения безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может проводиться в течение пяти лет со дня

завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

5.5.1. Выплаты за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций финансируются из федерального бюджета с 1 сентября 2021 года. Об этом говорится в постановлении Правительства РФ от 07.07.2021 г. № 1133 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации".

Поскольку согласно Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений нельзя допускать установления по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (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, то образовательные организации, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования по трудовому договору, за классное руководство в группах, обучающихся за счет средств физических и (или) юридических лиц, педагогическим работникам должны устанавливать доплаты из средств от приносящей доход деятельности в сумме 10000 (Десять тысяч) рублей за одну группу.

При организации классного руководства (кураторства) в группах обучающихся с полным возмещением затрат, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения классное руководство педагогическому работнику может быть поручено и в двух группах. При этом оплата труда должна осуществляться за работу классного руководителя в каждой группе отдельно.

Данный пункт распространяет свои действия на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2025г., и предполагает выплату за счет средств от платной образовательной деятельности.

5.6. Единовременная стимулирующая выплата молодым специалистам осуществляется в пределах субсидий на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) из следующего расчета:

- при стаже работы 1 год – 60 тысяч рублей;
- при стаже работы 2 года – 100 тысяч рублей;
- при стаже работы 3 года – 140 тысяч рублей.

Молодым специалистом является гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование, впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Выплата молодым специалистам осуществляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 1 сентября 2023 года. Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

К выплатам, характеризующим результаты труда работников Учреждения, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися);

- за наличие квалификационной категории (при присвоении квалификационной категории со дня вынесения аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников (за работу в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 20%: для мастеров производственного обучения к окладу; для преподавателей к стоимости 1 часа пед.нагрузки);

6.3. К выплатам, характеризующим индивидуальные характеристики работников Учреждения, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающим право на установление выплаты;

- надбавка молодым специалистам:

Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшего образования, впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Выплата молодым специалистам осуществляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 1 сентября 2023 года. Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Введение с 01 сентября 2024 года единовременной стимулирующей выплаты молодым специалистам должно быть осуществлено в пределах доведенных ассигнований в виде субсидий на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) или в пределах бюджетных смет (для казённых организаций), из следующего расчета:

- при стаже работы 1 год – 60 000,0 руб.;
- при стаже работы 2 года – 100 000,0 руб.;
- при стаже работы 3 года – 140 000,0 руб.

6.4. При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

6.5. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за специфику работы в группах и за наличие квалификационной категории производятся пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Министерства образования и науки Челябинской области.

6.6. На выплаты стимулирующего характера направляется не более 30% от общего фонда оплаты труда.

6.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств поступающих от приносящей доход деятельности, и государственных внебюджетных фондов.

7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

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

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

Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.2. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» настоящего Положения.

7.3. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором Учреждения на 10-30 % ниже должностного оклада директора Учреждения.

7.4. Министерство образования и науки Челябинской области устанавливает директору Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством Образования и науки Челябинской области, за соответствующий период.

Размер выплат стимулирующего характера директору Учреждения определяется МОиН Челябинской области по итогам оценки выполнения целевых значений показателей выполнения государственного задания в отчетном периоде.

Показатели государственного задания в очередном финансовом году утверждаются МОиН Челябинской области не позднее 15 декабря текущего финансового года.

7.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливает директор Учреждения в соответствии с выплатами стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством Образования и науки Челябинской области, за соответствующий период.

8. Заключительные положения.

8.1. Штатное расписание утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

8.2. Основной персонал учреждения-работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

8.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.3.1. Руководитель учреждения в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляет путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли не ниже 70 процентов.

8.4. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

8.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.6. Из ФОТ Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти мужа, жены, сына, дочери;

- длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения.

Предоставление материальной помощи производится при предоставлении работником документов, подтверждающих наступление обстоятельств.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах и источниках предоставления, принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

8.7. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Министерство.

8.8. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников техникума

№	Перечень выплат	Размер, в руб.
1	Наличие филиала	100% от оклада
2	Наличие ученой степени, почетного звания	20% от оклада
3	Выслуга лет / стаж в техникуме	До 5 лет: 1000,00 / 0 5-10 лет: 1500,00 / 500,00 10-15 лет: 2000,00 / 900,00 15-20 лет: 2500,00 / 1300,00 20-25 лет: 3000,00 / 1700,00 Свыше 25 лет: 3500,00 / 2000,00
4	Наличие категории	Первая 2000,00 Высшая 5000,00
5	Надбавка молодым специалистам	10% от оклада
6	Надбавка педагогам, не имеющим педагогического стажа, в течение первых 2-х лет	2000,00
7	Надбавка сотрудникам, не имеющим педагогического стажа при наличии производственного стажа не менее 15 лет (условие применения повышающего коэффициента)	По согласованию, но не более 3

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые преподавателям и мастерам производственного обучения

Критерии	Сумма, в руб.
1. Наставничество победителей и призеров	
1.1. Подготовка победителей и призеров (УИР)	
1.1.1. Подготовка победителя УИР на уровне:	
– Техникума	1000
– Района	3000
– Региона (области)	7000
– Российской Федерации (или международный уровень)	10000
1.1.2. Подготовка призера УИР на уровне:	
– Техникума	500
– Района	2000
– Региона (области)	5000
– Российской Федерации (или международный уровень)	7000
1.2. Подготовка победителей и призеров олимпиад и конкурсов	
1.2.1. Подготовка победителя на уровне:	
– Техникума	1000
– Района	2000
– Региона (области)	7000
– Российской Федерации (или международный уровень)	10000
1.2.2. Подготовка призера на уровне:	
– Техникума	500
– Района	1000
– Региона (области)	5000
– Российской Федерации (или международный уровень)	7000
1.3. Подготовка и участие студентов в дистанционной олимпиаде	
1.3.1. Подготовка победителя на уровне:	

– Региона (области)	1000
– Российской Федерации (или международный уровень)	1500
1.3.2. Подготовка призера на уровне:	
– Региона (области)	500
– Российской Федерации (или международный уровень)	1000
2. Результативное участие в конкурсах профмастерства	
2.1. Победитель конкурса на уровне:	
– Техникума	3000
– Района	5000
– Региона (области)	15000
– Российской Федерации (или международный уровень)	40000
2.2. Призера конкурса на уровне:	
– Техникума	2000
– Района	3000
– Региона (области)	8000
– Российской Федерации (или международный уровень)	30000
3. Реализация социального проекта	10000
4. Доля выпускников, прошедших независимую оценку	
– 70-80%	6000
– 80-90%	8000
– 90-100%	10000
5. Публикации	
– на сайте техникума (заметка/статья)	300/500
– в СМИ (заметка, статья)	500
– в сборниках НПК	2000
– в научных журналах	3000
6. Подготовка аналитических материалов к семинарам, педсоветам, НПК, проведение открытых уроков на уровне:	
– Техникума	500
– Района	1000
– Региона	2000
– Российской Федерации	5000
7. Создание и ведение собственного интернет-сайта	
– Создание сайта	2000
– Ведение сайта (обновление и актуальность информации)	500
8. Осуществление экспертной деятельности	500
9. Организация мероприятий в рамках профориентационной работы	
– Бесед со школьниками, участия в родительских собраниях школ	500
– Мастер-классов и пр.	
– Новых (с методической разработкой)	1000
– Повторных	500
– Дней открытых дверей	2000
10. Ведение установленной документации согласно перечню	
– Отсутствие замечаний при проверке документации	1000
11. Ведение электронного журнала	
– Отсутствие замечаний при проверке	1000
12. Организация и результативность работы кружков научно-технического, эстетического и патриотического направления	2000
13. Результативность методической работы (по итогам рейтинга)	

преподавателей, мастеров п/о) по окончанию семестра	
- 1 место	5000
– 2 место	3000
– 3 место	1000

Критерии для оценки учебно-вспомогательного персонала

Зав.библиотекой, библиотекарь

Своевременное предоставление отчетов, сведений	500
Читательская активность обучающихся: Процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку свыше 80%	500
Участие в подготовке обучающихся в мероприятиях учреждения, областных, всероссийских мероприятиях	500
Высокий уровень оформления библиотеки: наличие оформленных выставок	1000

Секретарь УЧ, диспетчер ОУ, Заведующий отделением СПО

Ведение установленной документации в полном объеме согласно положениям, инструкциям по ведению делопроизводства	1000
Своевременное предоставление отчетов, сведений	700
Своевременная подготовка ответов на запросы учреждений и ведомств	800

Лаборант

Содержание лабораторного оборудования в исправном состоянии, своевременное выполнение наладки оборудования	500
Своевременное обеспечение обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ необходимыми для их проведения оборудованием, материалами, реактивами и т.п.	500
Выполнение мероприятий по расширению материальной базы обслуживаемого кабинета, своевременное составление по поручению преподавателя заявки на оборудование и расходные материалы	500
Строгое соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности	500

Методист

Методическое сопровождение деятельности преподавателей по разработке, корректировке и рецензированию рабочих программ учебных дисциплин, модулей, включая рабочие учебные программы для дополнительного образования	1000
Организация и руководство деятельностью учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов и т.п.	500
Участие в разработке основной профессиональной образовательной программы (специальности) в соответствии с ФГОС	1000
Организация и проведение студенческих научно-практических конференций	500
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	300

Социальный педагог

Ведение банка данных учащихся (социальная карта, учет посещаемости, социальное сопровождение)	500
Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска» (карта сопровождаемого учащегося)	500
Наличие публикаций, печатных работ	500
Осуществление взаимодействия между специалистами, преподавателями, родителями (законными представителями)	500
Участие в работе инициативных групп, комиссий	500
Количество посещений по месту проживания детей, охваченных всеми видами контроля	500

Педагог-психолог

Наличие разработанных и внедренных в воспитательный процесс психолого-педагогических, диагностических материалов	500
Использование внешних ресурсов (музеев, театров и т.д.) в организации внеурочной работы	500
Наличие анализа индивидуальных особенностей студентов	500
Работа с родителями, опекунами, попечителями по конфликтным ситуациям: снижение уровня конфликтных ситуаций студентов с пед.работниками	500
Снижение количества преступлений и правонарушений, совершенных студентами	500

Воспитатель

Доля студентов активно участвующих в общественной жизни общежития, в работе студенческого совета общежития в сравнении со средним показателем по общежитию	500
Наличие анализа индивидуальных особенностей студентов для ведения воспитательной работы	500
Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных студентами	500
Эффективная работа по развитию студенческого самоуправления и самообслуживающегося труда	500
Привлечение к участию в работе со студентами представителей общественных организаций	500

Руководитель физического воспитания

Абсолютная успеваемость по дисциплине «Физическая культура»	800
Подготовка призера на уровне:	
– Техникума	500
– Района	1000
– Региона (области)	2000
– Российской Федерации (или международный уровень)	3000
Своевременная и качественная подготовка учебной, планирующей и отчетной документации, установленной в учреждении	700

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Абсолютная успеваемость по дисциплинам	800
Подготовка победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на уровне:	
– Техникума	500
– Района	1000
– Региона (области)	2000
– Российской Федерации (или международный уровень)	3000
Своевременная и качественная подготовка учебной, планирующей и отчетной документации, установленной в учреждении	700

Критерии оценки для обслуживающего персонала

Юрисконсульт

Своевременное и качественное осуществление разработки учредительных документов; внесение изменений в учредительные документы	500
Своевременная подготовка заявок, заявления и других документов для получения лицензий, разрешений, необходимых для осуществления деятельности учреждения	500
Качественное осуществление письменного и устного консультирования работников учреждения по различным правовым вопросам, оказание правовой помощи в составлении юридических документов	500
Активность в освоении новых компьютерных и информационных технологий	500
Инициатива к повышению квалификации	500

Контрактный управляющий

Подготовка документов в соответствии с установленными требованиями, полное и логичное изложение материала, юридически грамотное составление документа, отсутствию стилистических и грамматических ошибок	500
Своевременное размещение документации в единой информационной системе	1000
Заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных нужд	1000
Активность в освоении новых компьютерных и информационных технологий; Инициатива к повышению квалификации	300

Механик по ремонту оборудования

Качественное обеспечение соблюдения рабочими трудовой и производственной дисциплины и выполнение ими работ с надлежащим качеством	500
Соблюдение установленных сроков исполнения заданий и поручений	500
Соблюдение установленных норм расхода эксплуатационных материалов	500
Качественное осуществление контроля за соблюдением водителями правил движения и правильностью эксплуатации автомобилей, выполнением правил охраны труда и техники безопасности	500

Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, слесарь-сантехник, гардеробщик, дворник, сторож, плотник, подсобный рабочий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию эл.оборудования, слесарь-ремонтник, дежурный по общежитию

Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1000
Соблюдение санитарно-гигиенических норм правил техники безопасности, пожарной безопасности	500
Оперативность при выполнении работ	500

Специалист по кадрам

Своевременное предоставление отчетов, сведений	500
Своевременная подготовка ответов на запросы учреждений и ведомств	500
Оперативность при выполнении работы	1000
Осуществление дополнительных работ	1000

Комендант

Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	500
Своевременное предоставление данных об учете рабочего времени, персонала, находящегося подчинении коменданта	500
Оперативность при выполнении работы	500
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	500

Зав.производством, кухонный рабочий, мойщик посуды

Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1000
Оперативность при выполнении работ	500
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	500

Секретарь руководителя, архивариус

Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1000
Оперативность при выполнении работ	500
Ведение установленной документации в полном объеме согласно положениям, инструкциям по ведению делопроизводства	1000
Своевременное предоставление отчетов, сведений	500
Своевременная подготовка ответов на запросы учреждений и ведомств	500

Повар

Привлечение к санитарным уборкам помещения столовой, согласно рабочему расписанию, ремонтным работам в помещении столовой	500
Своевременное обеспечение высококачественного приготовления пищи для обучающихся	500

Качественное выполнение санитарно-технологических требований к производственному помещению, инвентарю, спецодежде, обеспечение экономного расходование электрической энергии	500
Соблюдение санитарно-гигиенических норм правил техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии	500

Водитель

Выполнение дополнительных видов работ, не предусмотренных должностными обязанностями	1000
Соблюдение правил ПДД, правил техники безопасности, пожарной безопасности	500
Безаварийная перевозка	500

Бухгалтер, кассир

Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	500
Своевременная подготовка финансово-экономических документов	500
Отсутствие нарушений сроков и качество подготовки необходимой документации	1000
Контроль за эффективным и целевым расходованием средств	500

Руководители подразделений подводят итоги трудовой деятельности сотрудников, оформляют Служебную записку на имя руководителя, оформляется Приказ по Учреждению.