

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«Сызранский медико-гуманитарный колледж»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «СМГК»

_____ Л.К. Касимова

приказ № 05/01-05од

от «10» января 2024 г.

Положение об оплате труда работников

Принято с изменениями

на заседании Совета Учреждения

Протокол № 183 от 10.01.2024 г.

г. Сызрань - 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (со всеми последующими изменениями);
- постановление Правительства Самарской области от 11.02.2014 № 61 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с учетом действующих редакций);
- постановление Правительства Самарской области от 04.02.2014 № 46 «Об оплате труда работников государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области» (с учетом действующих редакций);
- приказ Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с учетом действующих редакций);
- Коллективный договор колледжа;
- Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 г. № 26-П (оплата праздничных и нерабочих выходных дней);

- Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019г. № 17-П;
- Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019г. № 40-П;
- Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. N 850 "О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)" (со всеми последующими изменениями);
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 06.12.2023г. № АБ-5037/05.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Сызранский медико-гуманитарный колледж» (далее по тексту – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным уровням, компенсационных выплат и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. Цель настоящего Положения заключается в систематизации оплаты труда, установление обоснованного соотношения в уровнях заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников (педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) в зависимости от сложности труда, квалификации и степени ответственности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Расчет заработной платы с учетом доплат и надбавок осуществляется из средств фонда оплаты труда (ФОТ), который формируется за счет средств субсидий областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

ФОТ за счет средств от приносящей доход деятельности подразделяется на ФОТ педагогических работников и ФОТ остальных работников Учреждения. ФОТ педагогических работников состоит из оплаты фактически сложившегося объема учебной и педагогической нагрузки, должностных окладов прочих педагогических работников, компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и доплат. Распределение данного объема средств на компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера и доплаты осуществляется по фактической потребности.

1.9. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **заработная плата** (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, а также выплат из специальной части ФОТ доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и

стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

- **оклад** (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат из специальной части ФОТ, стимулирующих и социальных выплат.
- **надбавка** – дополнительное вознаграждение к должностному окладу за высокую результативность и качество работы, напряженность, интенсивность труда, за выполнение особо сложных и важных, срочных работ, за высокий уровень профессионализма, экспериментальный характер работ, работу в неблагоприятном температурном режиме, профессиональную значимость должностей и специальный режим работы.
- **доплата** – дополнительное вознаграждение к должностному окладу за выполнение работ сверх функциональных обязанностей по основной должности за отсутствующего работника (вакантная ставка, болезнь, отпуск без сохранения заработной платы и т.д.), за дополнительный объем работы.
- **работники** (сотрудники) – основной педагогический персонал, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал колледжа.

1.10. Настоящее Положение опирается на следующие принципы:

- Каждый работник имеет право на равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера;
- Объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- Предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому

вкладу каждого работника в результат деятельности всего колледжа, его опыту и уровню квалификации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты из специальной части ФОТ и выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Формирование фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников Учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, утвержденными Правительством Самарской области. ФОТ в части от приносящей доход деятельности не имеет обязательного распределения на базовую, специальную и стимулирующую части и не регламентируется Постановлением Правительства Самарской области от 29.10 2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (со всеми последующими изменениями).

2.1.3. Экономия ФОТ, сложившаяся по итогам работы в течение года, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам колледжа. Экономия

базовой части ФОТ по вакантным ставкам за счет средств областного бюджета направляется на выплаты доплат из специальной части ФОТ (за осуществление деятельности, не предусмотренной должностной инструкцией; расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ; совмещение должностей...).

2.1.4. ФОТ работников Учреждения за счет средств областного бюджета состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

2.1.5. В базовую часть ФОТ работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов.

2.1.6. Специальная часть ФОТ работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работников Учреждения.

2.1.7. Стимулирующая часть ФОТ работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.1.8. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ в части средств субсидий из областного бюджета устанавливается на основе методики расчета норматива бюджетного финансирования, и определяется следующими коэффициентами:

- Коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда на величину специальной части – 1,1290;

- Коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части ФОТ на величину стимулирующей части – 1,3647.

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ в части средств субсидий из областного бюджета в процентах составляет:

- базовая часть – не менее 64,9%;
- специальная часть – не менее 8,4%;
- стимулирующая часть – не более 26,7%.

2.2. Должностные оклады работников Учреждения (базовая часть фонда оплаты труда), условия и порядок их установления.

2.2.1. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих (Приложение 1). Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

2.2.2. Учебная нагрузка педагогам устанавливается, исходя из общего количества педагогических часов на учебный год, и зависит от контингента обучающихся. При этом, как правило, сохраняется преемственность преподавания учебных дисциплин и профессиональных модулей.

2.2.3. В зависимости от количества педагогических часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.2.4. Объем учебной нагрузки больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с их письменного согласия.

2.2.5. Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.2.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения ее другими педагогами.

2.2.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.2.8. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, учебная нагрузка может выполняться сторонними специалистами.

2.2.9. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при изменении квалификационной категории работника – со дня присвоения (прекращения действия) квалификационной категории работника Учреждения;
- при изменении законодательства.

2.2.10. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада или размера доплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.2.11. В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам Учреждения, которым не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторожа, вахтеры и т.д.) устанавливается суммированный учет рабочего времени. Оплату труда работникам с суммированным учетом рабочего времени производить согласно табелю учета рабочего времени за фактически отработанное время.

2.2.12. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени. Совместителям, как и основным работникам, могут быть установлены компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2.13. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня), с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника, осуществление деятельности, не предусмотренной должностной инструкцией, без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Оплата работы по совмещению устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.14. Должностной оклад работника, принятого на работу за счет средств от приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с образованием, квалификационной категорией в размерах, предусмотренных ФОТ за счет областных средств. В отдельных случаях работнику может устанавливаться договорной оклад (договорная стоимость педагогического часа), определенный трудовым договором (контрактом), а для преподавателей с почасовой оплатой труда – приказом директора.

Работникам сторонних организаций, а также профессорско-преподавательским работникам Учреждения, привлеченным к преподавательской и иной деятельности, могут устанавливаться приказом директора почасовые ставки в следующих размерах (за счет средств от приносящей доход деятельности):

- доктора наук, профессора – 8% от должностного оклада преподавателя с высшей категорией;
- кандидаты наук, доценты – 6% от должностного оклада преподавателя с высшей категорией;
- для лиц, не имеющих ученой степени (высококвалифицированные специалисты) - 4% от должностного оклада преподавателя с высшей категорией;
- при реализации дополнительных профессиональных программ, дополнительных образовательных программ, а также реализации основных профессиональных образовательных программ с полным возмещением затрат на подготовку, может устанавливаться договорная

стоимость педагогического часа.

2.3. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ (компенсационные и иные выплаты)

2.3.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ за счет средств областного бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.3.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются соглашениями, настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника Учреждения без учета доплат и надбавок.

2.3.4. К выплатам компенсационного характера и иным выплатам, устанавливаемым работникам Учреждения в пределах ФОТ, относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за классность (водителей);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в процентах от должностного оклада по совмещаемой профессии (должности);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего

- работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в процентах от должностного оклада временно исполняемой профессии (должности);
- доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, устанавливается в процентах от должностного оклада по основной профессии (должности) либо в абсолютном значении.
 - ежемесячная денежная выплата (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области в размере, установленном законодательством;
 - надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);
 - надбавка преподавателям, участвующим в реализации программ углубленной подготовки специалистов среднего звена;
 - доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование инфраструктурными функциональными подразделениями (центрами) и элементами инфраструктуры (отделами, отделениями, лабораториями, учебными кабинетами, и т.д.), за классное руководство (кураторство), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
 - доплата за заведование инфраструктурными функциональными подразделениями (центрами) и их элементами (отделами, отделениями, лабораториями, учебными кабинетами, и т.д.), за классное руководство (кураторство). Состав и наименования инфраструктурных функциональных подразделений (центров), а также элементов этих инфраструктурных функциональных подразделений (центров) определяются приказом директора колледжа;

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством;
- доплата до МРОТ (штатным работникам, внешним совместителям, внутренним совместителям в случае работы по совместительству с заключением на это совместительство отдельного трудового договора);
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждения, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, в размере 2 500 (двух тысяч пятисот) рублей, а также на оплату отпусков и компенсаций за неиспользованные отпуска и иных выплат, исчисленных исходя из среднего заработка;
- иные единовременные выплаты по Постановлениям Правительства РФ, Правительства Самарской области, других структур РФ и Самарской области;

- доплата за выполнение обязанностей главного внештатного специалиста министерства здравоохранения Самарской области по медицинскому и фармацевтическому образованию.

2.3.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера приведены в Приложении 2 данного Положения.

2.4. Условия и порядок назначения выплат из стимулирующей части ФОТ (стимулирующие выплаты)

2.4.1. Работникам Учреждения в целях увеличения результативности и качества (эффективности) труда, расширения сферы деятельности Учреждения могут производиться стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ за счет средств областного бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности в виде надбавок, доплат, премий и иных поощрительных выплат, которые максимальными размерами не ограничиваются.

2.4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.4.2.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы

«Интенсивность и напряженность работы» - это комплекс умственных, физических, эмоциональных ресурсов, интеллектуальных нагрузок и трудовых действий в единицу времени, не связанных с выполнением должностной деятельности, выходящей за пределы должностной инструкции по основной должности.

Критерии, служащие основаниями для осуществления выплат за «интенсивность и напряженность работы»:

- напряженность и сложность работы, связанной с контролем и обобщением результатов учебно-воспитательного процесса;
- высокая результативность работы в ограниченные сроки реализации;
- сложность и напряженность работы, связанной с осуществлением своевременного и качественного бухгалтерского обеспечения,

- экономической деятельности;
- интенсивность труда, связанную с освоением новых программных продуктов;
 - сложность и напряженность работы, связанной с обеспечением норм санитарного, технического, противопожарного содержания помещений колледжа;
 - сложность и срочность работы, связанной с анализом, ведением и контролем хозяйственной деятельности;
 - сложность, срочность и напряженность работы, связанной с разработкой калькуляций, смет, финансовых условий договоров;
 - сложность работ, особый график занятости на рабочем месте в связи с качественным материальным и хозяйственным обеспечением деятельности колледжа;
 - сложность и напряженность работы, связанной с введением новой технологии;
 - сложность и напряженность работы, связанной с обслуживанием внебюджетной деятельности;
 - сложность и напряженность работы, связанной с осуществлением мероприятий по укреплению финансовой, трудовой и правовой ответственности;
 - сложность работ в связи с разработкой мероприятий по соблюдению техники безопасности и охране труда, жизни и здоровья обучающихся и работников колледжа, системе экологического контроля;
 - сложность, срочность, напряженность, особый режим и график работы, работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места;
 - сложность, срочность, напряженность, связанные с подготовкой и использованием продуктов интеллектуальной деятельности: подготовка и получение патентов, свидетельств на программы ЭВМ, базы данных, написание учебников, учебных и методических пособий, научных

докладов, научных статей, публикаций в СМИ, составление программ развития, модернизации и другой работой на положительный имидж учреждения.

2.4.2.2 Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

Надбавки устанавливаются в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Форма критериев эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели (перечень критериев), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) по должностям утверждаются приказом по образовательному учреждению.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) не может быть установлена следующим работникам:

- проработавшим в должности менее 4 месяцев на момент составления тарификации (на 01 января и на 01 сентября);
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- имеющим за отчетный период случаи травматизма обучающихся на учебных занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

2.4.2.3. Надбавка за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно- вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

2.4.2.4. Стимулирующие выплаты, премии.

К прочим стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за достижения при реализации проектов, целевых программ различного уровня, за участие в различных конкурсах, в том числе профессионального мастерства, участие в экспериментальных и научных разработках, площадках различного уровня;
- ежемесячная или единовременная выплата стимулирующего характера в виде процентов от дохода по приносящей этот доход деятельности, поступивший как по Учреждению в целом, так и от дохода отдельного структурного подразделения работникам, чья деятельность связана с непосредственным участием в организации и обслуживании деятельности, приносящей доход – по приказу директора.

При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

На основе представлений руководителей структурных или функциональных подразделений колледжа по решению экспертной комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБПОУ «СМГК» оформляется протокол, который подписывается председателем и секретарем.

На основании протокола издается приказ директора в пределах имеющихся средств областного бюджета, выделенных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Размеры, порядок и сроки стимулирующих выплат работникам колледжа устанавливаются в соответствии с данным Положением в части стимулирующего фонда оплаты труда работников за счет средств бюджета Самарской области, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты и премии могут иметь разовый или периодический характер - по итогам работы за месяц, по итогам работы за квартал, по итогам работы за полугодие, максимально по итогам работы за год, за определенный период времени.

Разовые стимулирующие выплаты могут устанавливаться по результатам конкретной работы. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу или его части, или размеру плановой стимулирующей части ФОТ за счет средств областного бюджета. Размер премий максимальным размером не ограничен. Выплату производить в фиксированном размере независимо от отработанного времени.

Показатели результатов труда, служащие основаниями для осуществления выплат (премий) стимулирующего характера:

1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности.
2. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий.
3. Позитивные результаты социально-педагогической и воспитательной деятельности.
4. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным дисциплинам и профессиональным модулям.
5. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.
6. Позитивные результаты организационно-управленческой деятельности работника.

Виды премий:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за создание учебно-методической литературы, получившей гриф ВУЗа регионального или федерального уровня;
- за публикации в научных изданиях материалов, отражающих деятельность колледжа;
- за высокое качество работы, в том числе освоения и применения научных и инновационных технологий, способствующих позитивному развитию образовательной системы;
- за результативное осуществление трудовой деятельности в условиях, отличающихся от стандартных (адаптированных (на производственных базах); имеющих степень риска для работника (работа с электронным оборудованием, возможность контакта с биологическими жидкостями, радиоизотопными материалами, вредными и опасными факторами производства);
- за наличие собственных достижений сверх установленных должностными обязанностями;
- за эффективную работу на имидж Учреждения;
- за исключительные заслуги работника;
- к профессиональным праздникам – по решению экспертной комиссии;
- к праздникам (23 февраля, 8 Марта) – от 200 рублей до 600 рублей;
- в связи с юбилейными датами (достижение работником возраста – 50,55,60,65 лет) – от 2 000 рублей до 6 000 рублей;
- с выходом на пенсию – 5 850 рублей. В отдельных случаях при наличии особых заслуг в области среднего профессионального образования, организации работы Учреждения – размер премирования устанавливается решением экспертной комиссии;

- за почетную грамоту Самарской области единовременно в размере 1 должностного оклада.

2.4.3. Конкретные размеры стимулирующих выплат приведены в Приложении 3 данного Положения.

2.5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

2.5.1. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором с учредителем.

2.5.2. С учетом условий труда директору Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и определяются трудовым договором с учредителем в соответствии с ТК РФ и постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (со всеми последующими изменениями).

2.5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (со всеми последующими изменениями) и с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных

министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с учетом действующих редакций) на основании распоряжения министра.

2.5.4. Премирование директора Учреждения осуществляется по итогам работы за квартал с учетом выполнения показателей оценки эффективности деятельности Учреждения. Порядок, размер и условия осуществления указанной премии, показатели и критерии оценки эффективности деятельности Учреждения устанавливаются работодателем. Премирование директора производится на основании приказа (распоряжения) работодателя и ограничивается действием постановления Правительства Самарской области от 11.02.2014 г. № 61 (Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4).

2.5.5. Стимулирующие выплаты директору за счет средств от приносящей доход деятельности выплачиваются по распоряжениям учредителя.

2.5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы за календарный год заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы за календарный год работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения устанавливается в кратности 3,6.

2.6. Порядок оказания материальной помощи и социальной поддержки

2.6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств областного бюджета, высвободившихся в результате экономии ФОТ или от приносящей доход деятельности в

случаях:

- смерть близких родственников - (родителей, супруга (супруги), детей) – 2 000 рублей;
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- в исключительных случаях на организацию похорон работников, а также ветеранов Учреждения (работающих и не работающих) не имеющих родственников или при отсутствии средств у родственников, индивидуально по приказу директора при наличии средств от приносящей доход деятельности;
- ухудшение общего материального положения в семье (по данному основанию материальная помощь может быть выплачена только за счет средств от приносящей доход деятельности по решению Совета Учреждения);
- в иных случаях: тяжелое материальное положение в семье, частые заболевания работника и членов его семьи и другие тяжелые ситуации в размерах по приказу директора;
- в отдельных случаях, при необходимости превышения установленного размера материальной помощи – по решению Совета Учреждения.

2.6.2. Материальная помощь работникам Учреждения выдается по заявлению работника, подписанного руководителем подразделения, согласованного представительным органом работников (Председателем Первичной профсоюзной организации ГБПОУ «СМГК») и на основании приказа директора.

2.6.3. Основанием для назначения работнику единовременной

выплаты является приказ по Учреждению, подписанный директором. Основанием издания приказа является служебная записка с резолюцией руководителя направления (заместителя директора), подаваемая руководителем структурного подразделения, документы, подтверждающие те или иные расходы.

2.6.4. Работникам Учреждения могут выплачиваться за счет внебюджетных средств компенсационные выплаты:

- компенсация работникам Учреждения, получающим второе профессиональное образование, профессиональное обучение (если оно соответствует профилю деятельности Учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием). Данные расходы осуществляются по прямым договорам между учебным заведением и Учреждением (колледжем), либо может осуществляться в виде компенсации работнику при наличии внебюджетных средств, в полном или пропорциональном размере по приказу директора;
- компенсация медицинских диагностических манипуляций и лабораторных обследований, стоимости дорогостоящих лекарственных препаратов. Данные выплаты производятся при условии:
 - 1) невозможности получения данных услуг за счет обязательного медицинского страхования; 2) срочности лечения.Размер данных выплат определяется приказом директора при наличии внебюджетных средств на лицевом счете Учреждения и предусмотренные планом финансово – хозяйственной деятельности на соответствующий код бюджетной классификации при наличии подтверждающих документов;
- компенсационные выплаты по командировочным расходам сверх установленных норм законодательством, производятся по приказу директора в соответствии с Положением о командировках;
- возмещение расходов на погребение работников, умерших в результате

- несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении ими трудовых обязанностей за счет внебюджетных средств Учреждения;
- для осуществления оперативной мобильной связи с работником Учреждения, находящимся в командировке, в отпуске или отсутствующим на рабочем месте по состоянию здоровья, возможна оплата сотовой связи на телефонный номер работника Учреждения по приказу директора и по договору с оператором сотовой связи.
- Директору Учреждения компенсационные выплаты производятся по решению Совета Учреждения, кроме установленных трудовым договором с учредителем Учреждения.
- Данные компенсационные выплаты производятся в заявительном порядке с обязательным предоставлением документов подтверждающих соответствующие расходы работников;
- работодатель обеспечивает детей работников в возрасте до 16 лет включительно новогодними подарками за счет внебюджетных средств.

2.7. Другие вопросы оплаты труда

Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором Учреждения.

Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций и задач, установленных учредителем. Соотношение численности педагогических ставок и ставок остального персонала в штатном расписании за счет средств областного бюджета должно составлять не менее 60% и не более 40% соответственно.

3. Порядок принятия, изменения и приостановления данного Положения

Положение утверждается директором Учреждения по согласованию с главным бухгалтером, заместителями директора по направлениям.

При отсутствии поступлений на счет Учреждения средств на оплату труда из областного бюджета и иных источников финансирования все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок приказом директора, о чем администрация обязана своевременно проинформировать работников Учреждения.

Доплаты и надбавки уменьшаются или полностью снимаются при ухудшении качества работы, нарушениях трудовой дисциплины, правонарушениях, повлекших за собой наказания по приказу.

Надбавки и доплаты отменяются или уменьшаются в течение года в случаях нарушений работником функциональных обязанностей с даты, указанной в приказе.

Ходатайство руководителя структурного подразделения о восстановлении надбавки или доплаты может быть рассмотрено не ранее даты снятия дисциплинарного взыскания.

4. Выплата заработной платы

Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением по тарификационным спискам с учетом имеющихся дополнительных приказов по кадровому личному составу, а также приказов по основной деятельности.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный учетной политикой Учреждения.

Часть заработной платы за счет средств областного бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности перечисляются на банковские карты работников в банковские учреждения. В исключительных

случаях заработная плата выплачивается по ведомости через кассу Учреждения. Работник вправе по своему заявлению изменить реквизиты и наименование банка, в который следует перечислять его заработную плату. Данное заявление должно поступить в бухгалтерию Учреждения не позднее пятидневного срока до предстоящей выплаты.

При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.

Выплата отпускной заработной платы работникам производится в соответствии с ТК РФ (при условии получения запланированных финансовых поступлений на эти цели).

Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выплаты заработной платы за следующий месяц в части оплаты листа нетрудоспособности за счет работодателя.

5. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2024 года и действует бессрочно (до изменения нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации и Самарской области в отношении труда и его оплаты).

Тарификационные списки ведутся на разработанных Учреждением бланках. Тарификационные списки по ФОТ за счет средств от приносящей доход деятельности ведутся на бланках, предусмотренных ФОТ за счет средств областного бюджета исключительно с целью оптимизации деятельности бухгалтерии.

СОГЛАСОВАНИЕ

Главный бухгалтер	_____	В.Ф. Филиппова
Заместитель директора по УР	_____	Н.А. Куликова
Заместитель директора по СПР	_____	Н.Н. Бутузова
Заместитель директора по УМИД	_____	Ю.Ю. Барина
Заведующий отделом организационно- правовой деятельности	_____	М.В. Жук
Заведующий планово-экономическим отделом	_____	Е.М. Никитина

Должностные оклады (оклады)

работников государственных образовательных учреждений дополнительного образования (учреждений дополнительного образования детей), профессиональных образовательных учреждений (образовательных учреждений среднего профессионального образования) и государственных образовательных учреждений Самарской области в части расходов на реализацию структурными подразделениями дополнительного образования детей по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих

Должностные оклады

руководителя, руководителя структурного подразделения, заместителя руководителя, главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц			
	четвертая группа по оплате труда руководителя	третья группа по оплате труда руководителя	вторая группа по оплате труда руководителя	первая группа по оплате труда руководителя
Руководитель, руководитель структурного подразделения	12 189	12 436	12 685	12 933
Заместитель руководителя	11 080	11 306	11 531	11 758
Главный бухгалтер				
Заместитель главного бухгалтера	10 450	10 695	10 944	11 192

Должностные оклады
работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц		
		с учетом минимальных квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9 143	10 634	11 487
2	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист	9 260	10 762	11 620
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	9 377	10 894	11 768
4	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	7 277	9 021	9 693

Должностные оклады
по профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Должности работников физической культуры и спорта первого уровня	1	Спортсмен-инструктор	7 135
Должности работников физической культуры и спорта второго уровня	2	Хореограф	7 226

Должностные оклады
по профессиональным квалификационным группам должностей работников сельского хозяйства

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Должности работников сельского хозяйства второго уровня	1	Ветеринарный фельдшер	7 135
Должности работников сельского хозяйства третьего уровня	1	Агроном, ветеринарный врач, зоотехник	7 270
	2	Специалисты II категории: агроном, зоотехник, ветеринарный врач	7 498
	3	Специалисты I категории: агроном, зоотехник, ветеринарный врач	7 590

Должностные оклады

по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц			
			квалификационная категория отсутствует	вторая квалификационная категория	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория
Врачи и провизоры	2	Врач-специалист	7 545	7 955	9 183	9 866
Средний медицинский и фармацевтический персонал	1	Инструктор по лечебной физкультуре	7 135	7 226	7 569	7 795
	3	Медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	7 362	7 583	7 809	8 045
	4	Фельдшер	7 452	7 677	7 908	8 144
	5	Заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра), заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра), старшая медицинская сестра	7 545	7 955	9 183	9 866

Должностные оклады

по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Аккомпаниатор	6 952
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Библиотекарь, библиограф	7 044
	Специалисты II категории: библиотекарь, библиограф, художник-декоратор	7 110
	Специалисты I категории: библиотекарь, библиограф, художник-декоратор, художник- фотограф	7 180
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	Звукорежиссёр II категории	7 247
	Звукорежиссёр I категории	7 316

Должностные оклады
работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников печатных средств массовой информации

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Должности работников печатных средств массовой информации первого уровня	не установлен	Оператор компьютерного набора	6 952
Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	3	Системный администратор	7 044

Должностные оклады
работников по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей,
специалистов и служащих

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1	Архивариус, дежурный по общежитию, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, паспортист, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, счетовод, экспедитор	6 907
	2	Старший кассир	6 952
Общепромышленные должности служащих второго уровня	1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по защите информации, техник-программист, техник-технолог, художник	7 044
	2	Заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	7 135
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
	3	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	7 226
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
	4	Механик	7 316
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	7 362	
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-лаборант, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по связям с общественностью, профконсультант, психолог, социолог, специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, специалист по связям с общественностью, физиолог, экономист, юрисконсульт, инженер-технолог (технолог)	7 408
	2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 452
	3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 545
	4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7 636

Должностные оклады
работников по профессиональной квалификационной группе должностей учебно-вспомогательного
персонала первого и второго уровней

Уровень должности	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Первый	Не установлен	Помощник воспитателя, вожатый, секретарь учебной части	6 464
Второй	1	Младший воспитатель	6 952
	2	Диспетчер образовательного учреждения	7 044

Должностные оклады

работников по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц			
		четвертая группа по оплате труда руководителя	третья группа по оплате труда руководителя	вторая группа по оплате труда руководителя	первая группа по оплате труда руководителя
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением (кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей) *	10 281	10 527	10 777	11 026
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования **; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования	10 508	10 756	11 006	11 254
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	10 737	10 985	11 233	11 482

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню.

** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню.

Должностные оклады
работников, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	6 415
Инженер-авиамоделист, специалист по закупкам	7 044
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ***	7 277
Художественный руководитель	7 362
Специалист по охране труда	7 408
Старший специалист по закупкам, контрактный управляющий	7 452
Руководитель контрактной службы	10 652

*** Должность вводится с 01.09.2023 в соответствии с перечнем поручений Президента Российской Федерации Путина В.В. по итогам заседания Совета по реализации государственной политики в сфере защиты семьи и детей от 15.10.2022 №ПР-1964. В соответствии с перечнем поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Президиума Государственного Совета Российской Федерации от 25.08.2021 N Пр-1808ГС должность включена в номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225.

Оклады

работников по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Размер оклада, рублей в месяц
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	Грузчик, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, кладовщик, конюх, котлочист, лифтер, сторож (вахтер), подсобный рабочий, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, садовник, сливщик-разливщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту специальной одежды	6 415
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	не установлен	Костюмер	6 415
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	Водитель автомобиля, буфетчик, кузнец ручнойковки, машинист (кочегар) котельной, обувщик по ремонту обуви, плотник, швея	6 599
	2	Водитель автомобиля, оператор котельной, повар, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, слесарь по обслуживанию тепловых сетей, тренер лошадей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6 782
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1	Механик по обслуживанию звуковой техники, регулировщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов	6 599
	2	Настройщик духовых инструментов, настройщик-регулировщик смычковых инструментов	6 782

Компенсационные и иные выплаты работникам Учреждения

№ п/п	Виды работ	Нормирование выплат	Источник финансирования	Ответственный за назначение
1	2	3	4	5
1	Доплата за работу в ночное время	35 % должностного оклада за часы работы с 22-00 до 6-00. Расчет производится исходя из месячной нормы. Данная доплата не учитывается при расчете заработной платы работника до уровня МРОТ. <i>(Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019г. № 17-П)</i>	Субсидии на выполнение государственного задания. Средства от приносящей доход деятельности	Заведующий хозяйственным отделом
2	Доплата за водительскую классность	25 % должностного оклада Доплата устанавливается при наличии действующего водительского удостоверения с категориями В,С,Д и Е.	Субсидии на выполнение государственного задания. Средства от приносящей доход деятельности	Заведующий хозяйственным отделом
3	Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни по законодательству РФ и Самарской области	Расчет производится исходя из месячной нормы. При расчете учитывать премии и надбавки вместе с другими стимулирующими и компенсационными выплатами. <i>(Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 г. № 26-П)</i> Данная доплата не учитывается при расчете заработной платы работника до уровня МРОТ. <i>(Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019г. № 17-П)</i>	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности, специалист по кадрам
4	Доплата за сверхурочную работу по законодательству РФ и Самарской области	При расчете сверхурочных для работников с суммированным учетом рабочего времени часовая тарифная ставка определяется делением должностного оклада на среднегодовое нормативное количество часов. Данная доплата не учитывается при расчете заработной платы работника до уровня МРОТ. <i>(Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019г. № 17-П)</i>	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности, специалист по кадрам
5	Доплата за совмещение профессий (должностей)*	По приказу директора в процентах от должностного оклада по совмещаемой профессии (должности). Данная доплата не учитывается при расчете заработной платы работника до уровня МРОТ. <i>(Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019г. № 40-П)</i>	Субсидии на выполнение государственного задания Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности

6	Доплата за расширение зоны обслуживания	Не менее 10% должностного оклада по основной должности	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности
7	Доплата за увеличения объема работы	Не менее 10% должностного оклада по основной должности	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности
8	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором*	Устанавливается в процентах от должностного оклада временно исполняемой профессии (должности).	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности
9	Доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	Не менее 10% должностного оклада	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности
10	Доплата до МРОТ	По факту начисленной заработной платы	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Заведующий планово-экономическим отделом
11	Надбавка преподавателям, участвующим в реализации программ углубленной подготовки специалистов среднего звена (в том числе преподавателям-совместителям (внешним) и преподавателям с почасовой оплатой труда)	15% от выполненной в текущем месяце педагогической нагрузки	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности
12	Доплата за проверку тетрадей и письменных работ (преподавателям русского языка и математики)	5% от педагогической нагрузки по действующей тарификации	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности
13	Доплата за заведование инфраструктурными функциональными подразделениями (центрами) и элементами инфраструктуры (отделами, отделениями, лабораториями, учебными кабинетами, учебными группами и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников			
13.1.	Доплата за заведование учебным кабинетом, лабораторией	Не менее 10% должностного оклада (за каждую единицу элемента инфраструктуры)	Субсидии на выполнение государственного задания	Директор Зам. директора по направлениям деятельности
		Не менее 10% должностного оклада, максимально -125% должностного оклада (за каждую единицу элемента инфраструктуры)	Средства от приносящей доход деятельности	
13.2.1	Доплата за классное руководство (кураторство)	Устанавливается в размере 0,006 должностного оклада за одного обучающегося, устанавливается на семестр исходя из количественного состава закрепленной группы	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности

13.2.2	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья	5 000 рублей - ежемесячно (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления кураторства в 2 и более учебных группах)	Субсидии на иные цели, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности
13.2.3	Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждения, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, в размере 2 500 (двух тысяч пятисот) рублей, а также на оплату отпусков и компенсаций за неиспользованные отпуска и иных выплат, исчисленных исходя из среднего заработка	Денежная выплата производится на ставку заработной платы педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности, начиная с 1 января 2022 года. Педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы, денежная выплата производится пропорционально отработанному времени, то есть выполненной педагогической нагрузке в месяце, за который производится выплата. Денежная выплата учитывается при определении среднего заработка.	Субсидии на выполнение государственного задания (работникам, работающим по бюджетному штатному расписанию)	Директор Зам. директора по направлениям деятельности
13.3.	Доплата за заведование инфраструктурными функциональными подразделениями (центрами)	Не менее 50% должностного оклада, максимально 200% должностного оклада	Субсидии на выполнение государственного задания	Директор Зам. директора по направлениям деятельности
		Не менее 50% должностного оклада, максимально 300% должностного оклада	Средства от приносящей доход деятельности	
13.4.	Доплата за заведование другими элементами инфраструктуры, необозначенные выше	Не менее 10% должностного оклада, максимально 250% должностного оклада	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности
13.5.	Доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника*	По приказу директора Учреждения, в пределах имеющихся средств, устанавливается в процентах от должностного оклада по основной профессии (должности) либо в абсолютном	Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности	Директор Зам. директора по направлениям деятельности

		значении		
14	Надбавка за ученую степень доктора наук**	50% должностного оклада (ежемесячно)	Субсидии на выполнение государственного задания Средства от приносящей доход деятельности (надбавка может назначаться в случае, если выплаты не могут быть назначены за счет средств областного бюджета)	Специалист по кадрам
15	Надбавка за ученую степень кандидата наук**	40% должностного оклада (ежемесячно)	Субсидии на выполнение государственного задания Средства от приносящей доход деятельности (надбавка может назначаться в случае, если выплаты не могут быть назначены за счет средств областного бюджета)	Специалист по кадрам
16	Надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы**	50% должностного оклада (выплата по одному из оснований), (ежемесячно)	Субсидии на выполнение государственного задания Средства от приносящей доход деятельности (надбавка может назначаться в случае, если выплаты не могут быть назначены за счет средств областного бюджета)	Специалист по кадрам
17	Надбавка за орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования**	100% должностного оклада (ежемесячно)	Субсидии на выполнение государственного задания Средства от приносящей доход деятельности (надбавка может назначаться в случае, если выплаты не могут быть назначены за счет средств областного бюджета)	Специалист по кадрам
18	Надбавка работникам, награжденным Почетными грамотами профильных министерств Российской Федерации**	10 % должностного оклада (ежемесячно)	Субсидии на выполнение государственного задания Средства от приносящей доход деятельности (надбавка может назначаться в случае, если выплаты не могут быть назначены за счет средств областного бюджета)	Специалист по кадрам
19	Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана	В размере 100 рублей. Совместителям данная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.	Субсидии на выполнение государственного задания Средства от приносящей доход деятельности	Заместитель директора по учебной работе, специалист по кадрам

	с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями			
20	Ежемесячная денежная выплата (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области в размере, установленном законодательством. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).	5000,00 рублей ежемесячно. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.	Субсидии на иные цели	Специалист по кадрам
21	Доплата за выполнение обязанностей главного внештатного специалиста министерства здравоохранения Самарской области по медицинскому и фармацевтическому образованию	По распоряжению министра здравоохранения Самарской области	Средства от приносящей доход деятельности	Заведующий планово-экономическим отделом

*учитываются в составе базовой части фонда оплаты труда;

**совместителям, педагогическим работникам с почасовой оплатой труда размер данного вида доплат регламентируется приказом директора Учреждения в пределах имеющихся средств и может назначаться как от должностного оклада, так и от установленной и выполненной педагогической нагрузки.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения

№ п/п	Виды работ	Нормирование выплат	Источник финансирования	Ответственный за назначение
1	2	3	4	5
1	Надбавка за интенсивность и напряженность работы	<p>На выплаты данной надбавки направляются 30% плановой стимулирующей части ФОТ за счет средств областного бюджета.</p> <p>Размер выплаты устанавливается приказом директора по представлениям руководителей структурных и функциональных подразделений и на основании решения экспертной комиссии по осуществлению оценки показателей результативности труда и назначению выплат стимулирующего характера в процентах от планового фонда стимулирующей части ФОТ (бюджетного) за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников Учреждения.</p> <p>За счет средств от приносящей доход деятельности в процентах от должностного оклада или его части, если работник работает на неполную ставку по приказу директора на основе решения экспертной комиссии по осуществлению оценки показателей результативности труда и назначению выплат стимулирующего характера.</p> <p>За счет субсидий на иные цели интенсивность может устанавливаться в абсолютном значении</p>	<p>Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности, Субсидии на иные цели</p>	<p>Председатели экспертной комиссии по осуществлению оценки показателей результативности труда и назначению выплат стимулирующего характера</p>
2	Надбавка за выслугу лет	<p>Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Работники физической культуры и спорта", "Работники сельского хозяйства", "Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам", "Медицинские и фармацевтические работники", "Работники культуры, искусства и кинематографии", "Работники печатных средств массовой информации", "Руководители, специалисты и служащие", "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня" в следующих размерах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада; - при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада. 	<p>Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности</p>	<p>Специалист по кадрам</p>

3	Премии:			
3.1.	- за выполнение особо важных или срочных работ	<p>На основе представлений руководителей структурных или функциональных подразделений колледжа по решению экспертной комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБПОУ «СМГК» оформляется протокол, который подписывается председателем и секретарем.</p> <p>На основании протокола издается приказ директора в пределах имеющихся средств областного бюджета, выделенных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.</p> <p>Стимулирующие выплаты и премии могут иметь разовый или периодический характер - по итогам работы за месяц, по итогам работы за квартал, по итогам работы за полугодие, максимально по итогам работы за год, за определенный период времени.</p> <p>Разовые стимулирующие выплаты могут устанавливаться по результатам конкретной работы. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу или его части, или размеру плановой стимулирующей части ФОТ за счет средств областного бюджета. Размер премий максимальным размером не ограничен. Выплату производить в фиксированном размере независимо от отработанного времени.</p>	<p>Субсидии на выполнение государственного задания, Средства от приносящей доход деятельности</p>	<p>Председатели экспертной комиссии по осуществлению оценки показателей результативности труда и назначению выплат стимулирующего характера</p>
3.2.	- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда			
3.3.	- за создание учебно-методической литературы, получивший гриф ВУЗа регионального или федерального уровня			
3.4.	- за публикации в научных изданиях материалов, отражающих деятельность колледжа			
3.5.	- за высокое качество работы, в том числе освоения и применения научных и инновационных технологий, способствующих позитивному развитию образовательной системы			
3.6.	- за результативное осуществление трудовой деятельности в условиях, отличающихся от стандартных (адаптированных (на производственных базах); имеющих степень риска для работника (работа с электронным оборудованием, возможность контакта с биологическими жидкостями, радиоизотопными материалами, вредными и опасными факторами производства)			
3.7.	- за наличие собственных достижений сверх установленных должностными обязанностями			
3.8.	- за эффективную работу на имидж Учреждения			
3.9.	- за исключительные заслуги работника			
3.10.	- к профессиональным праздникам			
3.11.	- к праздникам (23 февраля, 8 Марта)	от 200 рублей до 600 рублей по решению экспертной комиссии	Средства от приносящей доход деятельности	Специалист по кадрам
3.12.	- в связи с юбилейными датами (достижение работником возраста – 50,55,60,65 лет)	от 2 000 рублей до 6 000 рублей по решению экспертной комиссии	Средства от приносящей доход деятельности	Специалист по кадрам
3.13.	- с выходом на пенсию	5 850 рублей. В отдельных случаях при наличии особых заслуг в области образования, организации работы Учреждения – размер премирования устанавливается решением экспертной комиссии	Средства от приносящей доход деятельности	Специалист по кадрам, Зам. директора по направлениям деятельности
3.14.	- за почетную грамоту Самарской области	единовременно в размере 1 должностного оклада по решению экспертной комиссии	Средства от приносящей доход деятельности	Специалист по кадрам

4	Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)	<p>Размеры надбавки устанавливаются в размере, определенном в % соотношении набранных баллов к максимально возможным по формуле $R = \frac{БР}{МБ} * 100 * СП$, где R - размер надбавки работника; БР – баллы, набранные работником по критериям; МБ – максимально возможное количество баллов по критериям; СП – стоимость 1% в данной группе работников.</p> <p>Материалы по самоанализу предоставляются работниками по состоянию на 01 июля (период оценивания с 01 января по 31 августа) текущего года и 01 декабря (период оценивания с 01 сентября по 31 декабря) текущего года.</p> <p>После контроля руководителями структурных подразделений и заместителей директора по направлениям деятельности материалы передаются экономистам для осуществления расчета надбавок. Затем расчет и размеры надбавок утверждаются экспертной комиссией и директором учреждения.</p> <p>Приказ должен выйти не позднее 01 сентября на период выплаты с 01 сентября по 31 декабря текущего года; не позднее первого рабочего дня года на период выплаты с 01 января по 31 августа.</p> <p>На выплаты данной надбавки направляется 50% средств, запланированных на стимулирующую часть ФОТ за счет средств областного бюджета, которые подразделяются на следующие группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • директор Учреждения – по приказу учредителя; • преподаватели – 51,00%; • преподаватели, педагогическая нагрузка которых менее 360 бюджетных часов – 1,80%; • прочие педагогические работники – 7,2%; • административные работники – 3,62%; • специалисты – 7,93%; • учебно-вспомогательный персонал – 2,2%; • руководители структурных подразделений – 3,50%; • обслуживающий персонал – 12,75%. 	Субсидии на выполнение государственного задания.	Председатели экспертной комиссии по осуществлению оценки показателей результативности труда и назначению выплат стимулирующего характера
---	--	---	--	--

Регламент
расчета надбавки за результативность
и качество работы (эффективность труда)

Расчет надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) рассчитывается в следующем порядке:

1. Общая сумма средств, направляемая ежемесячно, на выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда) рассчитывается по формуле

Сумма = Сумма ст. * 50% - СТд, где

Сумма ст. – стимулирующая часть ФОТ за счет средств областного бюджета;

50% – размер средств, направляемых на данную выплату по Положению об оплате труда;

СТд – стимулирующая выплата за результативность и качество работы (эффективность труда) директора, установленная приказом министра здравоохранения Самарской области.

2. Определяется процентное соотношение баллов к максимально возможному количеству баллов по каждому работнику в каждой группе работников.
3. Определяется стоимость 1% в каждой группе работников, где общая сумма средств группы определяется в соответствии с Приложением 3 данного Положения:

1% = Сумма ст,а,б... / Общая сумма % в группе а,б..., где

Сумма ст,а,б... – общая сумма средств в группе а, в группе б.

Общая сумма % в группе а,б... – общая сумма % в группе а, в группе б.

4. Сумма надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) конкретного работника определяется по формуле

Ст раб = 1% пгр* % раб, где

Ст раб – размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) конкретного работника

1% пгр – стоимость 1% в конкретной группе работников (в рублях и копейках)

% раб – процентное соотношение оценочного балла конкретно работника к максимально возможному оценочному баллу в данной группе.

На основании данного расчета издается приказ об установлении надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам колледжа на определенный период, в котором действует установленная стимулирующая часть ФОТ за счет средств областного бюджета. С изменением стимулирующей части ФОТ за счет средств областного бюджета производится перерасчет данных выплат и издается новый приказ. В приказе надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) работнику устанавливается в конкретной сумме в рублях и копейках по результатам расчетной таблицы.

Данный регламент является составной частью Положения об оплате труда работников колледжа.

Регламент является инструкцией для расчета надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).