

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Колледж гуманитарных и социально-педагогических дисциплин
имени Святителя Алексия, Митрополита Московского»
(ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»)**

Принято на заседании Педагогического
совета

ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»
Протокол № 3 от «28» августа 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор И.А. Клименко

« 02 » сентября 2025 г.

Введено в действие приказом № 29/1-од
от 02.09.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании работников ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж» разработано в соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»; постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017 № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2019 №604 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; приказом министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утративших силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области »; приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки; приказами министерства здравоохранения и

социального развития РФ: от 06.08.2007 г. № 526, от 05.05.2008 г. № 216н, от 29.05. 2008 г. № 247н, от 29.05.2008 г. № 248н; пунктом 3 Поручений заместителя председателя Правительства РФ Голиковой Т.А. п.3 от 04.06.2021г. № ТГ-П12-7197; поручением Президента РФ от 02.05.2021 г. № Пр-753 (подпункта «а» п.9) «О ежемесячном денежном вознаграждении за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам ГПОУ СО, реализующие образовательные программы СПО, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», постановлением Правительства Самарской области № 538 от 03.08.2021 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; распоряжением министерства образования и науки Самарской области № 887-р от 29.09.2021 г. «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»; распоряжением МО СО №338-р от 03.04.2020 г. «Об организации образовательной деятельности в образовательных организациях, расположенных на территории Самарской области, в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»; абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2011г. №51; постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 №95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области» (с изменениями); постановлением Правительства Самарской области от 29.09.2022 №811 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области»; постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2022 №1108 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области»; уставом ГБПОУ СО «Гуманитарный колледж»; Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих; постановлением Правительства Самарской области от 06.07.2023 №539 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий из областного бюджета государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с

детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях Самарской области»; распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»; приказ Министерства образования Самарской области от 31 октября 2024 г. N 734-од "Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования"; постановлением Правительства Самарской области от 21.02.2005 № 22 "Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»; постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»; постановлением Правительства Самарской области от 17 июня 2024 г. N 424 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 28.12.2006 N 194 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области" и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на выделение в 2024 году дополнительных средств областного бюджета на выплату отпускных работникам государственных учреждений Самарской области"; постановлением Правительства Самарской области от 16 февраля 2024 г. № 94 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и 4 автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным

распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области"; постановлением Правительства Самарской области от 24 июня 2024 г. N 471 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области, утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидии государственным бюджетным и государственным автономным образовательным учреждениям Самарской области в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 21.01.2015 N 6 "Об утверждении государственной программы Самарской области "Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области" и установлении отдельных расходных обязательств Самарской области"; постановлением Правительства Самарской области от 4 июня 2013 г. N 239 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области".

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников колледжа.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета и иных источников, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством РФ, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также размеры и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Системы оплаты труда в колледже устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.5. Цель – совершенствование системы оплаты труда и материального стимулирования.

1.6. Задачи руководства Колледжа в сфере организации оплаты труда:

- Закрепление кадров Колледжа;
- Исключение уравнительности в оплате труда;
- Создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- Обеспечение связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы Колледжа в целом.

1.7. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также сопутствующих налогов несет директор и заместитель директора по финансово-экономической работе Колледжа.

1.8. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Коллеге трудовую деятельность на основании заключенных с работодателем трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами (приказами) администрации Колледжа (далее по тексту «Сотрудники»).

1.9. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Колледже как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Колледже по совместительству внешнему или внутреннему.

1.10. Положение вступает в действие: с 1 сентября 2025 года.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1 Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры окладов (базовой), из специальной части фонда оплаты труда, и стимулирующей части оплаты труда.

2.2 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;

2.3. Фонд оплаты труда работников колледжа состоит из:

- базовая часть фонда, в пределах 44-46%;
- специальная часть фонда, в пределах 24-30%;
- стимулирующая часть фонда, в пределах 26-30%;

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), который применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности (базовая часть ФОТ). В минимальный размер оплаты труда входят следующие выплаты:

- должностной оклад;
- стимулирующие выплаты;
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работником учреждения (в том числе руководящим работникам учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей (базовая часть ФОТ);
- ежемесячная денежная выплата в размере 2500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области (базовая часть ФОТ);
- ежемесячная выплата в размере 10 000 рублей молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, 7 принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Денежная выплата производится педагогическому работнику в течении трех лет со дня принятия в первые на работу в государственное образовательное учреждение;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области (базовая часть ФОТ);

- ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Самарской области, муниципальных общеобразовательных организаций в Самарской области (базовая часть ФОТ);

2.5. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется директором Учреждения.

2.6. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- Время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- Время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- Период временной нетрудоспособности;
- Период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- Период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительной причины.

2.7. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников образовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Колледжа и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

3. Основные термины и понятия.

В настоящем Положении применяются следующие понятия и термины:

3.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника колледжа за выполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат. Должностные оклады устанавливаются Правительством Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

3.2. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя должностной оклад и, при наличии соответствующих оснований, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Преподавательский состав (ПС) – работники колледжа, занимающие должность или исполняющие обязанности заведующей цикловой комиссией, преподавателя, а также иные должности в соответствии с локальными нормативными актами колледжа.

3.4. Учебно-вспомогательный персонал (УВП) – работники колледжа, занимающие должности, связанные с непосредственной организацией и всесторонним обеспечением учебного процесса.

3.5. Административно-управленческий персонал (АУП) – работники, непосредственно осуществляющие и обеспечивающие функцию управления колледжем.

3.6. Административно-хозяйственный персонал (АХП) – работники по обеспечению хозяйственной деятельности колледжа.

4. Компенсационные выплаты.

4.1. Специальная часть фонда оплаты труда работников Колледжа включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты к должностному окладу работника. Устанавливаются приказом руководителя в процентах к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы по соответствующим профессионально-квалифицированным группам ППК или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральными законами и иными нормативными актами.

4.2. В колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – минимальный размер 4% от должностного оклада ст.147 ТК РФ;

- доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – минимальный размер 20% от должностного оклада, ТК РФ ст.154;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – ТК РФ ст.153, работа оплачивается в двойном размере. По желанию работника, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за сверхурочную работу - ТК РФ ст.152 работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере (150%) из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за последующие часы в двойном размере (200%) из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- надбавка за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, составляет 1000,00 рублей за предмет;

- надбавка педагогическим работникам за классное руководство (кураторство), работу с родителями составляет 1000,00 рублей за группу; во внебюджетных группах производится из внебюджетных средств колледжа из расчета 200 рублей за одного обучающегося в зависимости от наполняемости группы;

- надбавка за проверку письменных работ (тетрадей) по отдельным предметам 10% от должностного оклада, либо 1000,00 рублей за предмет;

- надбавка за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими, спортзалом, лабораторией, архивом и т.д.) составляет 1500,00 рублей;

- надбавка за наставничество составляет 1500,00 рублей;

- надбавка за руководство цикловой комиссией составляет 2000,00 рублей;

- надбавка педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и не предусмотренную должностной инструкцией работника, составляет 1500,00 рублей (подготовка отчетности, проведение мониторинга и диагностики, работа с одаренными детьми, работа по озеленению здания, прочие работы не входящие в круг основных обязанностей);

- доплата за почетные звания и отраслевые награды директору и работникам колледжа:

- за наличие ученой степени Кандидата наук -3000 рублей размер доплаты рассчитывается от занимаемой ставки;

- за наличие ученой степени Доктора наук – 7000 рублей, размер доплаты рассчитывается от занимаемой ставки;

- за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы -10% должностного оклада;

- за орден СССР или Российской Федерации- 10% должностного оклада (выше перечисленные доплаты производятся по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер);

- доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. - ТК РФ ст.151. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику колледжа производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- доплата за выполнение работ различной квалификации - оплата труда производится по более высокой квалификации;

- надбавка руководящим, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы углубленной подготовки специалистов среднего звена – 15% от нагрузки работника;

- доплата в размере 700 руб. основным сотрудникам и 350 руб. внешним совместителям ежемесячно за особые условия труда в соответствии с ТК РФ ст. 412.7 «Особенности организации и охраны труда дистанционных работников» педагогическим и иным работникам за использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, за использование принадлежащего работнику оборудования, программно-технических средств, использование домашнего Интернета».

4.3. Руководитель колледжа проводит специальную оценку условий труда, в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Стимулирующие выплаты.

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает выплаты стимулирующего характера директору Колледжа (виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования Самарской области).

5.2. Стимулирующие выплаты сотрудников (за исключением руководителя) устанавливаются в соответствии с перечнем критериев эффективности, количества и качества труда в соответствующей сфере деятельности, рекомендуемым министерством образования Самарской области.

5.3. Стимулирующая часть оплаты труда работников включает:

- надбавки стимулирующего характера за эффективность и результативность (качество) работы;
- надбавки стимулирующего характера за интенсивность и напряженность в работе;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные единовременные поощрительные выплаты по итогам месяца, квартала, года в абсолютном размере. Основанием для назначения выплат являются показатели (качество, срочность выполнения работ, за выполнение особо важных или срочных работ, а также организация, подготовка, участие в работе, не относящейся к основному виду деятельности работника).

Надбавка за интенсивность и напряженность может устанавливаться работникам колледжа, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных и физических затрат, выходящих за рамки обычных в размере должностного оклада.

- ежемесячная надбавка за выслугу лет по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «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.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с Трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

5.4. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;

для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада;

5.5. Выплаты педагогическим работникам за счет субсидий в соответствии с абзацем 2 пункта 1 статьи 78.1 БК РФ:

- ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждения, являющиеся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Денежная выплата производится в течении трех лет со дня принятия в первые на работу в государственное образовательное учреждение;

- субсидии на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях Самарской области.

5.6. Выплаты педагогическим работникам за счет субсидий в соответствии с абзацем 2 пункта 1 статьи 78.1 БК РФ начисляется пропорционально отработанному времени. За время отпуска и больничного выплата не выплачиваются. Ранее начисленные выплаты учитываются в среднем заработке.

5.7. Выплаты стимулирующих надбавок и премий работникам производятся ежемесячно согласно решению комиссии под председательством директора колледжа по подведению итогов оценки эффективности труда работников колледжа на основе критериев результативности и качества работы для различных квалификационных групп и заполненных листов самоанализа (самообследования) (Приложение №1-11).

5.8. Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников колледжа, под председательством директора проводит два заседания в год: 13-15 января (по итогам осеннего семестра) и 13-15 сентября (по итогам весеннего семестра) на основе заполненных листов самоанализа (самообследования) работников. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором указывается срок назначения выплаты.

5.9. Размеры стимулирующих выплат в начале следующего учебного года могут повышаться, понижаться или отменяться по решению директора и комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

5.10. Стимулирующие выплаты могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, квартал, семестр), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее показателей). Срок, на который данные выплаты назначены, определяется приказом директора.

5.11. За выполнение особо важных и срочных заданий в интересах колледжа работникам могут назначаться премиальные выплаты по служебной записке заместителей директора, заведующих отделениями или руководителей структурных подразделений.

5.12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников колледжа между профессионально-квалификационными группами происходит следующим образом:

- административно-управленческий персонал - 15%;
- педагогические работники, прочий педагогический персонал - 45%;
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал - 40%.

5.13. Стоимость одного балла рассчитывается путем деления части фонда стимулирующих выплат за исключением выслуги лет и процента выплаты руководителю

на количество баллов, собранных той или иной категорией (профессионально-квалификационной группой), и умножается на количество баллов набранных работником. В соответствии с п.4.10 наполняемость балла будет разной для каждой категории (группы) работников.

5.14. Условием назначения стимулирующих выплат является стаж работы сотрудника в должности не менее 4 месяцев. Совместители получают стимулирующие выплаты на общих основаниях.

5.15. Стимулирующие выплаты работникам колледжа устанавливаются 2 раза в год по результатам оценки деятельности за семестр, закрепляются протоколом и приказом директора.

5.16. В порядке исключения стимулирующие выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным, принятым по приглашению колледжа или в порядке перевода специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности, в пределах стимулирующего фонда.

5.17. Премирование директора осуществляется Учредителем в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы колледжа.

5.18. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размер и период действия надбавки, список работников, получающих надбавку, утверждаются распорядительным документом руководителя учреждения.

Перечень критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (далее - Перечень) для каждой категории работников учреждения.

Перечень для каждой категории работников учреждения формируется учреждением самостоятельно.

Перечень для педагогических работников формируется на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (далее - региональный перечень).

Региональный перечень состоит из критериев, характеризующих результативность работы педагогических работников:

- обеспечение качества предоставляемых услуг;
- развитие талантов у детей, сопровождение их профессионального самоопределения; - использование современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе;
- организационно-методическая деятельность педагога;
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

Каждый критерий включает в себя группу формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) педагогических работников.

Перечень должен содержать для каждой категории работников учреждения критерии результативности, включающие не более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем.

Таким образом, в Перечень из регионального перечня включаются:

не менее 18 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-организатора, педагога дополнительного образования;

не менее 15 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-психолога;

не менее 9 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-библиотекаря;

не менее 8 формализованных качественных и количественных показателей для методиста;

не менее 10 формализованных качественных и количественных показателей для социального педагога;

не менее 13 формализованных качественных и количественных показателей для преподавателей и мастеров производственного обучения.

Перечень может быть расширен учреждением за счет включения дополнительных формализованных качественных и количественных показателей.

Оценка труда педагогических работников по формализованным качественным и количественным показателям, включенным в региональный перечень, проводится в соответствии со шкалой оценивания, установленной в региональном перечне.

Образовательное учреждение самостоятельно определяет конкретные значения формализованных качественных и количественных показателей, в случае отсутствия шкалы оценивания в региональном перечне.

Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), заместителей руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе и по финансово-экономической работе), выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

Количество и распределение критериев и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе и по финансово-экономической работе) определяются и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается. Количество баллов за каждый формализованный качественный и количественный показатель, а также стоимость одного балла определяет учреждение.

5.19. Стимулирующие выплаты производятся по результатам заполненных листов самоанализа (самообследования). Листы заполняются сотрудниками и предоставляются в

комиссию 2 раза в год (до 12 января и до 12 сентября). Форма листа самоанализа утверждается приказом директора. Выплаты производятся ежемесячно.

5.20. На основании листов самоанализа не позднее 15 января и не позднее 15 сентября издается приказ директора об установлении стимулирующих выплат с указанием срока выплат.

5.21. Руководитель предоставляет на общем собрании работников до 15 января и до 15 сентября каждого года аналитическую информацию о показателях деятельности работников, критериях оценки деятельности работников.

5.22. В колледже устанавливаются критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, с учетом критериев утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утративших силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»:

– критерии эффективности работы заместителей руководителя (кроме заместителей руководителя по АХЧ, заведующей хозяйственной частью) выделяются из действующих критериев оценки (качества работы) руководителем образовательного учреждения, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ, заведующей хозяйственной частью определяются и утверждаются руководителем образовательного учреждения).

Стимулирующие выплаты производятся при условии отсутствия случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника, а также при отсутствии дисциплинарных взысканий.

5.23. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены сроком по следующим причинам:

- окончания срока выплат;
- снижения качества работ;
- длительное отсутствие работника по болезни;
- невыполнение должностных обязанностей;
- в случае обоснованных жалоб обучающихся и их законных представителей;

- в случае травматизма обучающихся на уроке;
- в случае недостаточного финансирования средств директор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке;

- за нарушение трудовой дисциплины, наличие дисциплинарных взысканий;

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

5.24. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособия по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляются на осуществление стимулирующей части.

5.25. При наличии экономии ФОТ советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями экономия может быть направлена на премирование советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями. Экономия по ФОТ от советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями не может быть использована для премирования других работников колледжа.

6. Порядок оказания материальной помощи.

6.1 Работникам колледжа может быть выплачена материальная помощь за счет свободных средств, в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2 Работнику колледжа может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение в связи с утратой в крупных размерах (в следствии стихийного бедствия, пожара, фарс-мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении материальной помощи является заявление работника колледжа с приложением соответствующих документов.

6.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором по согласованию с Общим собранием работников колледжа.

7. Выплата заработной платы.

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением.

7.2. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется за первую половину месяца - 25 числа, за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

8. Условия оплаты труда руководителя колледжа.

8.1. Оплата труда руководителя колледжа в части бюджетного финансирования, включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи производится по приказу министерства образования Самарской области на основе законодательства, включая надбавки за ученые звания и отраслевые награды.

8.2. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь из средств от приносящей доход деятельности колледжа устанавливается руководителю в соответствии с распоряжением министерства образования Самарской области от 14.04.2020г. № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности».

Руководитель не позднее, чем за 20 дней до установления выплаты предоставляет коллективные договоры и локальные нормативные акты учреждения в Тольяттинское управление министерства образования Самарской области.

Руководитель Тольяттинского управления министерства образования Самарской области в десятидневный срок с момента поступления материалов проводит

анализ представленных материалов, при необходимости запрашивая подтверждающие документы, с учетом обязательного выполнения следующих условий:

- соблюдение предельного уровня соотношения заработной платы руководителя колледжа и средней заработной платы работников колледжа, формируемых из всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых нарастающим итогом за календарный год, установленного постановлением правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»;

- отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного на руководителя колледжа.

Ежемесячные выплаты устанавливаются в том месяце, когда доход от приносящей доход деятельности составляет более 50 000,00 рублей. Если доход в месяц менее 50 000,00 рублей, такие выплаты производятся квартально нарастающим итогом, до соответствующего уровня и выше.

Размеры выплат стимулирующего характера и материальная помощь, выплачиваемые руководителям образовательных учреждений в зависимости от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение:

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	10%
от 500 до 1000	9,5%
от 1000 до 1500	9%
от 1500 до 2000	8,5%
от 2000 до 2500	8%

от 2500 до 3000	7,5%
от 3000 до 3500	7%
от 3500 до 4000	6,6%
от 4000 до 4500	6,3%
от 4500 до 5000	6%
от 5000 до 6000	5,7%
от 6000 до 7000	5,4%
от 7000 до 8000	5,2%
от 8000 до 9000	5%
от 9000 до 10000	4,8%
от 10000 до 12000	4,6%
от 12000 до 14000	4,4%
от 14000 до 16000	4,2%
от 16000 до 18000	4%
от 18000 до 20000	3,8%
от 20000 до 25000	3,5%
от 25000 до 30000	3,3%
30000 и выше	3%

Выплата назначается в максимальном размере, если заработная плата руководителя с учетом данной выплаты (нарастающим итогом) не превышает предельно допустимого значения среднемесячной заработной платы руководителя, т.е не превышает пятикратного размера средней заработной платы работников Колледжа.

В случае превышения предельно допустимого значения среднемесячной заработной платы руководителя, выплата уменьшается до уровня выполнения условий пункта 2.7. настоящего положения.

9. Иные выплаты за счет субсидий.

9.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных учреждений Самарской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями.

Выплата вознаграждения осуществляется за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета, в размере 5 000 рублей.

В течение учебного года и в каникулярный период не допускается отмена классного руководства (кураторство) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде.

Преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год.

Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство).

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения.

Возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

Одному педагогическому работнику государственного профессионального образовательного учреждения Самарской области, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более группах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) начисляется пропорционально отработанному времени. В него входят и периоды каникул, приостановки занятий. За время отпуска и больничного выплата не выплачивается. Ранее начисленные доплаты учитываются в среднем заработке. Прежние выплаты за классное руководство сохраняются.

10. Другие вопросы оплаты труда.

10.1. Штатное расписание колледжа утверждается руководителем.

10.2. Штатное расписание колледжа включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

10.3. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных колледжем.

10.4. В учреждениях предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

10.5. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях:

- Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

- Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва «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». Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – 720 ч. в год, 72 часа в месяц.

- Тарификационный список, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

- В состав комиссии по распределению ФОТ включаются: директор – председатель; зам.директора – член комиссии; преподаватель – член комиссии.