



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

УТВЕРЖДЕНО

на Совете Учреждения

Протокол № 3

от «27» 11 2015

Председатель Совета Учреждения
П.Е. Калашников



ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников ГАПОУ СО «ТЭТ», именуемого далее по тексту «Учреждение».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»,
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- 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 норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од

«Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»;

- 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 Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки (с учетом Приложения №5 к данному приказу).
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2010г. № 299; «О внесении изменений в 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 утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности и другими нормативными документами;
- Постановлением от 30 октября 2013 г. N 582 о внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области;
- уставом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский электротехнический техникум», принятого общим собранием работников, протокол от 11 марта 2015 г. № 1.

1.3. Цель - совершенствование системы оплаты труда и материального стимулирования.

Задачи руководства Учреждения в сфере организации оплаты труда:

- Закрепление кадров Учреждения;
- 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 Учреждения в целом.

1.4. Основные принципы, которыми руководствовалась администрация Учреждения, разрабатывая данные условия оплаты труда:

- Соблюдение гарантий и прав работников в части оплаты труда;
- Индикативный подход к оценке качества труда;
- Совершенствование системы оплаты труда и социальной поддержки работников.

1.5. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также

сопутствующих налогов несет директор и главный бухгалтер Учреждения.

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

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

1.8. В настоящем Положении под основным местом работы понимается учреждение, в котором работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.9. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами.

2. Система оплаты труда работников.

2.1. В Учреждении устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями), соглашениями сторон, дополнительными приказами.

3. Оплата труда за счет средств областного бюджета.

3.1. Формирование бюджетного фонда оплаты труда.

3.1.1. Формирование бюджетного фонда оплаты труда сотрудников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося в образовательных учреждениях данного типа, а также за счёт внебюджетных средств.

3.2. Структура бюджетного фонда оплаты труда.

3.2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

3.2.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов.

Размер базовой части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области, и составляет 64,92% фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджетного финансирования.

Базовая часть (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности или квалификации за единицу времени.

Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются руководством Учреждения на основе Постановлений Правительства Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и служащих.

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

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках, ученическом отпуске, командировках;
- 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.

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

3.2.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

Размер специальной части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области, и составляет 8,35% фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджетного финансирования.

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

Специальная часть заработной платы работника включает:

1. Выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 10% должностного оклада;
- доплата за работу в ночное время - 35 % должностного оклада за часы работы с 22-00 до 6-00;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни по законодательству - 100%; (согласно ст. 153. Трудового кодекса РФ оплачивается не менее чем в двойном размере);
- доплата за сверхурочную работу по законодательству; (согласно ст.152 Трудового кодекса РФ оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за

последующие часы - в двойном размере).

- доплата за совмещение профессий (должностей) по соглашению сторон;
- доплата за расширение зоны обслуживания; увеличение объема работы (включая работы с новым технологичным лабораторно-производственным оборудованием; использование Интернет технологии; информация и отчетность связанная с образовательной деятельностью и финансово хозяйственной деятельностью; выпуск сложной продукции; недопущение аварийных ситуаций при использовании электрического и производственного оборудования; увеличение объема работ по уборке территории; обслуживание дополнительного производственного оборудования; проведение классных часов с применением новых информационных технологий; сканирование документов; работа в медиатеке; участие в федеральных и региональных программах; освоение нового оборудования и аппаратуры; дополнительное образование - кружковая работа; расширение функций психолога-диагностика, просвещение, профилактика и коммуникация) по соглашению сторон;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором по соглашению сторон;
- доплата за выполнение работ различной квалификации по соглашению сторон;
- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2. Иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда:

- доплата педагогическим работникам:
- за классное руководство – в размере 1000,00 рублей;
- проверку тетрадей и письменных работ - 15% (дисциплина: русский язык и литература), 10% (дисциплины: математика, химия, электротехника, иностранный язык, техническая механика, инженерная графика, физика), доплата назначается от суммы оплаты по данным дисциплинам;
- заведование лабораториями и мастерскими 1000,00 рублей;
- заведование учебными кабинетами в размере 1000, 00 рублей;
- председателям цикловых комиссий в размере 1000,00 рублей;
- другие доплаты за осуществление деятельности, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями педагогических работников – 10% должностного оклада;
- за ученую степень доктора наук - 20 % должностного оклада;
- кандидата наук - 10% должностного оклада;
- за почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации полученные за достижения в сфере образования, устанавливается по одному основанию по выбору работника - 10% должностного оклада.

Руководителю Учреждения данный вид надбавки и ее размер устанавливается по решению министерства образования и науки Самарской области.

Штатным совместителям и совместителям размер данного вида надбавок регламентируется приказом руководителя Учреждения в пределах имеющихся средств.

Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда:

- 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 фонда оплаты труда.

- размеры и условия назначения выплат работникам из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются внешними и внутренними локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Постановлениями Правительства Самарской области в части бюджетного финансирования.
- выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

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

Размер стимулирующей части определен методиками расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденными Правительством Самарской области, и составляет 26,73 % фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджетного финансирования.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавки и доплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты);
- премии и другие поощрительные выплаты, в том числе руководителю Учреждения.

Порядок установления стимулирующих выплат.

1. К доплатам и надбавкам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за интенсивность и напряженность работы;
- надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).
- надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей согласно Приложения №3 к Постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 в следующих размерах:
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

2. Стимулирующая часть бюджетного ФОТ подразделяется на:

- надбавки за интенсивность и напряженность работы в размере 30% стимулирующей части;
- надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) в размере 50% стимулирующей части;
- премии и прочие стимулирующие выплаты в размере 20% стимулирующей части.

3. Надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливаются приказом директора по представлениям руководителей структурных и функциональных подразделений техникума в процентах от фонда стимулирующей части ФОТ (бюджетного).

4. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются директору Учреждения (по приказу работодателя), заместителям директора, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу с учетом критериев, определенных приложениями 1,2,3,4 к

данному Положению, позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда) в части бюджетного финансирования в пределах имеющихся средств по приказу руководителя Учреждения.

Средства, направленные на выплату надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) распределяются по группам работников в следующих пропорциях: 40% – педагогическим работникам, 60% – административно-управленческому, вспомогательному, обслуживающему персоналу. Пропорции рассчитываются ежеквартально и утверждаются приказом директора. Размеры надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются в размере, определенном в процентном соотношении набранных баллов к максимально возможным в каждой группе работников.

Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливаются на основании рассмотрения предоставленных работниками материалов самоанализа и отчетов преподавателями, руководителями структурных подразделений до 15 числа последнего месяца каждого квартала, в соответствии с утвержденными критериями, по форме, утвержденной приказом директора Учреждения ежеквартально, по состоянию до 15 числа последнего месяца каждого квартала. В случае отсутствия материалов самоанализа, доплата не устанавливается.

Приказ директора об установление надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда) должен быть издан не позднее 28 числа последнего месяца каждого квартала.

В течение периода, на который надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) назначены, они могут быть снижены или отменены в следующих случаях:

- по предоставлению заместителей директора, руководителей структурных, подразделений при условии резкого падения в показателях по предоставленным ранее критериям;
- по приказу директора Учреждения за грубые нарушения трудовой дисциплины или поступки не совместимые с моральным обликом работника образовательного учреждения.

Надбавки за интенсивность и напряженность работы, надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) могут носить разовый или периодический характер (1 раз в месяц, 1 раз в квартал, 1 раз в учебный семестр); максимальный период выплат - один год. Срок, на который данные выплаты назначены, определяется приказом директора.

Порядок выплаты премий и иных поощрительных выплат.

В Учреждении устанавливаются следующие виды премий и иных поощрительных выплат:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за применение в работе достижений науки;
- за укрепление материальной базы Учреждения;
- за создание учебно-методической литературы, получившей гриф регионального или федерального уровня;
- за публикации в научных изданиях материалов, отражающих деятельность Учреждения;
- 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 и опасными факторами производства);
- за наличие собственных достижений сверх установленных должностными обязанностями;
- за эффективную работу на имидж Учреждения;
- за исключительные заслуги работника.

Премии и иные поощрительные выплаты за счет стимулирующей части фонда оплаты устанавливаются приказом директора Учреждения по представлению соответствующего руководителя структурного или функционального подразделения, либо лично руководителем Учреждения.

Премии и иные поощрительные выплаты могут носить разовый или периодический характер (1 раз в месяц, 1 раз в квартал, 1 раз в учебный семестр, максимальный период выплат - один год), что определяется приказом директора Учреждения.

Особые условия в порядке назначения выплат за счет стимулирующей части фонда оплаты труда:

- установление показателей, не связанных с результативностью и качеством труда не допускается (для надбавки за результативность и качество труда за счет средств бюджетного финансирования).
- стаж работы в занимаемой должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся возложена на работника колледжа;
- отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетный период.
- в порядке исключения стимулирующие выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным, принятым по приглашению Учреждения или в порядке перевода специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности, в пределах фонда стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты не производятся работнику в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, размер данных выплат определяется в соответствии с долей трудового участия в деятельности Учреждения.

Оплата труда руководителя Учреждения.

Оплата труда руководителя Учреждения в части бюджетного финансирования, включая выплаты стимулирующего характера, материальной помощи производится по приказам министра образования и науки Самарской области.

Компенсационные и иные выплаты за счет специальной части бюджетного фонда оплаты труда руководителю производятся на основе законодательства, включая надбавки за ученые звания и отраслевые награды по Распоряжению министерства образования и науки Самарской области.

5. Порядок выплаты материальной помощи.

5.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам техникума материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи, ее размере и источника финансирования принимается руководителем техникума по согласованию с представительным органом работников (Советом Учреждения).

4. Оплата труда за счет внебюджетных средств.

4.1 Внебюджетный фонд оплаты труда формируется за счет всех поступивших средств от приносящей доход деятельности в размере не более 65% всех поступивших средств.

4.2 Должностной оклад работника, принятого на работу по внебюджетному штатному расписанию, устанавливается в соответствии с образованием, стажем работы, имеющейся квалификационной категорией в размерах, предусмотренных бюджетным ФОТ. В отдельных случаях работнику может устанавливаться договорной оклад (договорная стоимость педагогического часа по калькуляции).

4.3 Работникам сторонних организаций, а также профессорско-преподавательским работникам Учреждения, привлеченным к преподавательской и иной деятельности, могут устанавливаться приказом директора почасовые ставки в следующих размерах:

- доктора наук, профессора – 15% от должностного оклада преподавателя с высшей категорией и высшим образованием;

- кандидаты наук, доценты - 10% от должностного оклада преподавателя с высшей категорией и высшим образованием;

4.4 Руководителю Учреждения выплаты от приносящей доход деятельности

устанавливаются в соответствии с Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011 г. № 163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств приносящей доход деятельности» в зависимости от общего объема средств поступивших на лицевой счет.

4.5 Работникам Учреждения (штатным, внутренним и внешним совместителям, преподавателям с почасовой оплатой труда) могут устанавливаться следующие доплаты и надбавки по калькуляциям при наличии групп на коммерческой основе и приказу директора.

4.6 Доплаты:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 10% должностного оклада;
- доплата за работу в ночное время - 35 % должностного оклада за часы работы с 22-00 до 6-00;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни по законодательству - 100%, (согласно ст.153 Трудового кодекса РФ оплачивается не менее чем в двойном размере);
- доплата за сверхурочную работу согласно ст.152 Трудового кодекса РФ оплачивается за

первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;

- доплата за совмещение профессий (должностей) - по соглашению сторон;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы (включая работы с новым технологичным лабораторно- производственным оборудованием; использование Интернет - технологии; информация и отчетность связанная с образовательной деятельностью и финансово хозяйственной деятельностью; выпуск сложной продукции; недопущение аварийных ситуаций при использовании электрического и производственного оборудования; увеличение объема работ по уборке территории; обслуживание дополнительного производственного оборудования; проведение классных часов с применением новых информационных технологий; сканирование документов; работа в медиатеке; участие в федеральных и региональных программах; освоение нового оборудования и аппаратуры; дополнительное образование - кружковая работа; расширение функций психолога- диагностика, просвещение, профилактика и коммуникация) - по соглашению сторон.
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором по соглашению сторон;
- доплата за выполнение работ различной квалификации по соглашению сторон;
- доплата педагогическим работникам:
 - за классное руководство – в размере 1000,00 рублей;
 - за проверку тетрадей и письменных работ - 15% (дисциплины: русский язык, литература), 10% (дисциплины: математика, химия, электротехника, иностранный язык, техническая механика, инженерная графика, физика). Доплата назначается от суммы оплаты по данным дисциплинам;
- заведование лабораториями и мастерскими 1000,00 рублей:
 - заведование учебными кабинетами в размере 1000,00 рублей;
 - председателям цикловых комиссий в размере 1000,00 рублей;
- другие доплаты за осуществление деятельности, консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями педагогических работников – 10% должностного оклада.

4.7 Надбавки:

- за ученую степень доктора наук - 20 % должностного оклада;
 - кандидата наук - 10% должностного оклада;
- за почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования, устанавливается по одному основанию по выбору заместителей руководителя техникума - 10% должностного оклада.
- надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей согласно Приложения №3 к Постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 в следующих размерах:
 - при выслуге лет от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
 - при выслуге лет свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Внутренним и внешним совместителям, преподавателям с почасовой оплатой труда размер данного вида надбавок регламентируется приказом руководителя Учреждения в

пределах имеющихся средств:

- надбавка за интенсивность, напряженность труда по соглашению сторон.

4.8 Премии.

Работникам Учреждения могут устанавливаться единовременные, ежемесячные, квартальные, полугодовые, годовые премии и выплаты стимулирующего характера (к памятной дате, к ежегодному отпуску, юбилею), а также материальная помощь при наличии средств. Размер данных выплат устанавливается Советом техникума и приказом директора Учреждения.

Работникам, чья деятельность связана с непосредственным участием в организации и обслуживании внебюджетной деятельности по приказу директора может устанавливаться ежемесячная, единовременная выплата процентов от средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности как по Учреждению в целом, так и от дохода отдельного структурного подразделения.

5. Выплата заработной платы.

- 5.1 Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.
- 5.2 Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный учетной политикой Учреждения. Бюджетная часть и внебюджетная часть перечисляется на пластиковые карты работников, в исключительных случаях выплачивается по ведомостям через кассу Учреждения.
- 5.3 При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.
- 5.4 Оплата очередного, ученического отпуска, время нахождения в командировках производится в соответствии с ТК РФ (при условии получения запланированных финансовых поступлений на эти цели).
Разовые выплаты (разовая премия, материальная помощь, оплата по трудовым соглашениям, за проведение сертификации) в расчёт очередных отпусков, ученических и во время нахождения в командировке не включаются.
- 5.5 Листок нетрудоспособности оплачивается в день выдачи заработной платы за следующий месяц.

6 Заключительные положения.

- 6.1 Настоящее Положение вступает в силу с 01.10.2015 года и действует бессрочно (до изменения нормативных правовых актов Правительства РФ в области труда и его оплаты).