



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

Согласовано  
Советом Учреждения  
протокол от «12» января 2023 г. № 1  
Председатель:

\_\_\_\_\_ Т.А. Серова

Утверждено  
приказом от «12» января 2023г. № 17.1  
и.о. директора ГАПОУ СО «ТЭТ»

\_\_\_\_\_ Т.А. Серова

**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 «О системе оплаты труда и премирования работников Техникума», (далее - «Положение»), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области от 14.12.2004г. № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 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» (в действующей редакции);
- Приказом министерства образования Самарской области от 19.02.2009г. № 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»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 16.08.2023г. № 656 «О внесении изменений в постановление 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»;
- 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» (в действующей редакции);
- Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 26.12.2012г. № 452-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 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»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2012г. № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

- Постановлением правительства Самарской области от 21.03.2013г. № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области от 30.10.2013 № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. № 25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

- Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014г. № 79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 29.04.2015 № 141-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 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»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившем силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 № 690 «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 20.12.2016г. № 408-од «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования науки Самарской области от 12.10.2017 года № 362-од;

- Постановлением Правительства Самарской области от 01.02.2017г. № 62 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2017г. № 798 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области» и иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативно – правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда»;

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 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» (с изменениями и дополнениями);

- Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области № 887-р от 29.09.2021г «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

- Уставом техникума и другими нормативными и правовыми актами Российской Федерации и Самарской области.

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

1.4. Задачи и 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.

1.5. 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.
- Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также сопутствующих налогов несет директор и заместитель директора по финансово-экономическим вопросам 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.

2.3. В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников образовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому образовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключенных между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% из фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, рассчитанного в соответствии с настоящим пунктом».

### 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 и средств областного бюджета в целях доведения заработной платы до уровня МРОТ.

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 64,93% 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, учебном 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.

3.3. 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.

Специальная часть заработной платы работника включает:

3.3.1. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда:

- 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 согласно ст. 153 Трудового кодекса РФ оплачивается 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 выполнение работ различной квалификации оплачивается по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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) размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151и ст.60.2 ТК РФ);
- пособия по временной нетрудоспособности (первые три дня больничного листа) оплачиваются работодателем.

3.3.2. 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% (предмет: русский язык и литература), 10% (предмет/дисциплина: математика, химия, электротехника, иностранный язык, техническая механика, инженерная графика, физика), доплата назначается от суммы оплаты по данным предметам;

- председателям цикловых комиссий в размере 1000,00 рублей;
- наставничество в размере 1000,00 за одного наставляемого;
- 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.

Педагогическим работникам техникума производится:

- ежемесячная выплата в размере 5000 рублей молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 30 лет, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течении трех лет со дня принятия в первые на работу в государственное образовательное учреждение;

- ежемесячная выплата 2500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности. Денежная выплата производится пропорционально отработанному времени педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы. Денежная выплата учитывается при определении среднего заработка».

- педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) Учреждения, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере, установленном Правительством Самарской области. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливаются приказом директора по представлению руководителей структурных и функциональных подразделений техникума в процентах от фонда стимулирующей части ФОТ

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.

- работника без учета доплат и надбавок.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий.

Порядок определения суммы стимулирующих выплат конкретного работника зависит от количества баллов, набранных по листу самоанализа результативности и качества работы (критерии оценки эффективности (качества) деятельности). Стоимость одного балла определяется соотношением: 1 балл = 1% от должностного оклада (ставки) конкретного работника.

Количество баллов не может превышать максимальной величины баллов, указанного в листе самоанализа результативности и качества работы (критерии оценки эффективности (качества) деятельности).

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 26,72 % 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.

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.

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.

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).

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

Руководители подразделений, служб, председатели ЦК подают на каждого работника директору техникума материалы по самоанализу деятельности с обоснованием фактического количества баллов конкретного работника рассчитанного согласно прилагаемому к настоящему положению критериям два раза в год до 15 числа последнего месяца текущего полугодия.

Директор техникума на основании материалов по анализу деятельности раз в полугодие к 24 числу готовит аналитическую информацию для Совета учреждения о показателях деятельности работников.

Директор учитывает мнение Совета учреждения и издает до 25 числа последнего месяца текущего полугодия приказ об установлении выплат стимулирующего характера по результатам работы.

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. 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.

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:

В Учреждении устанавливаются следующие виды премий и иных поощрительных выплат:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за получение призового места работником в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня);
- за работу по подготовке студентов к участию в конкурсах профессионального мастерства и профессиональных олимпиадах (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров). Основанием служит служебная записка руководителя укрупненной группы специальностей или

председателя цикловой комиссии;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью техникума;
- за организацию, проведение, участие в конкурсах различного уровня (кроме конкурса профессионального мастерства);
  - 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).
- отсутствие случаев травматизма учащихся во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье учащихся возложена на работника техникума;
- отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетный период.

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 производится на основе законодательства, включая надбавки за ученые звания и отраслевые награды по Распоряжению министерства образования и науки Самарской области.

#### 3.4. Порядок выплаты материальной помощи.

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

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).

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и заместителя директора по финансово-экономическим вопросам и средней заработной платы работников техникума, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Среднемесячная заработная плата директора техникума, его заместителей и заместителя директора по финансово-экономическим вопросам, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения уровня соотношения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора техникума, его заместителей и заместителя директора по финансово-экономическим вопросам размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Учреждения ежегодно в срок не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным.

#### 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 стимулирующего характера и оказания материальной помощи из средств от приносящей доход деятельности устанавливаются в соответствии с 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» в зависимости от общего объема средств поступивших на лицевой счет Учреждения, согласно Приложению № 3 «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.

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 согласно ст. 153. Трудового кодекса РФ оплачивается 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 выполнение работ различной квалификации оплачивается по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ);

- доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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)

размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 и ст. 60.2 ТК РФ);

- пособия по временной нетрудоспособности (первые три дня больничного листа) оплачиваются работодателем.

- доплата за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств – 600,00 рублей в месяц за фактически отработанное время (статья 312.3 ТК РФ).

#### 4.6.1. Доплаты 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;

- 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. При наличии групп обучающихся на коммерческой основе.

#### 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.

- надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по должностям: заместитель директора, заместителя директора по финансово-экономическим вопросам:

- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 4% должностного оклада

#### 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

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

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.

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

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.

Листок нетрудоспособности оплачивается в день выдачи заработной платы за следующий месяц.

## 6. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с 12.01.2023 года и действует бессрочно (до изменения нормативных правовых актов Правительства РФ в области труда, его оплаты, либо внесения дополнений и (или) изменений в пункты настоящего Положения).