

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Самарской области  
«Колледж технического и художественного образования г.Тольятти»

СОГЛАСОВАНО

Советом колледжа  
Протокол №7/1  
«30 » апреля 2022г.  
Председатель Совета колледжа  
\_\_\_\_\_/Л.Т. Агафонова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом №03-05/214а  
от «30» апреля 2022г.  
Директор ГАПОУ КТиХО  
\_\_\_\_\_/С.М. Медведева

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной  
Организации протокол № 4  
\_\_\_\_\_/Н.В.Балюк  
«30» апреля 2022 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **«О заработной плате работников колледжа»**

2022 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Колледж технического и художественного образования г.Тольятти» (далее – колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197ФЗ (в дейст. ред),
- Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от 14.12.2004 №158-гд (в дейст. ред);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в дейст. ред);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в дейст. ред);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в дейст. ред);
- Бюджетным кодексом Российской Федерации от 31.07.1998 №145ФЗ(в дейст. ред)
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (в дейст. ред) ;
- 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» (в дейст. ред);
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (в дейст. ред);
- Постановлением Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» (в дейст. ред);
- Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области (в дейст. ред);

- 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 и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки (в дейст. ред);

- 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 дейст. ред);

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2019г № 604 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области

- 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»;

- Постановлением правительства Самарской области № 629 от 30.08.2021г «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области № 887-р от 29.09.2021г «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственный 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»

- Постановлением Правительства Самарской области от 03.08.2021г № 538 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

-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» ( в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 18.10.2006 № 135, от 09.02.2007 № 11, от 17.02.2010 № 48, от 17.02.2011 № 59, от 27.10.2011 № 670, от 19.03.2012 № 128, от

22.01.2014 № 25, от 22.02.2018 № 93, от 27.03.2020 № 200, от 22.05.2020 № 345 (ред от 16.07,2020) от 16.03.2021 № 140 , от 03.08.29021 № 538»

-Постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области

- другими нормативными документами.

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

1.3. Заработная плата работников Колледжа представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются в пределах финансовых средств, направляемых Колледжу на оплату труда, и производятся на основании приказа директора Колледжа, издаваемого по каждому отдельному факту.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется по формуле

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left( \frac{NROP_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} + \frac{NROH_{zi} \times Q_{ki} \times n_z}{12} + NF_j \right) + T,$$

где  $NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей  $i$ -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$NROH_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человекочас за счет средств областного бюджета;

$D_{ki}$ - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся потребителями соответствующей  $i$ -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

$Q_{ki}$  - количество человеко-часов соответствующей  $i$ -й государственной услуги в сфере

образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

$n_z$  - количество месяцев в z-м периоде;

$i$  - наименование соответствующей i-й государственной услуги в сфере образования;

$z$  - порядковый номер периода;

$k$  - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

$NF_j$  - затраты на выполнение за счёт средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j-ому виду деятельности;

$j$  - вид деятельности;

$T$  - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).;

12 - количество месяцев в году.»;

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, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, рассчитанного в соответствии с настоящим пунктом

2.2. 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 пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи

работникам образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательных учреждений по согласованию с представительным органом работников.

2.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательных учреждений.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям образовательных учреждений из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с министерством образования и науки Самарской области в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами учреждения.

### **3. Структура фонда оплаты труда**

3.1. ФОТ работников Колледжа состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

3.2. В базовую часть ФОТ работников Колледжа включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов). Базовая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом: 60% - педагогическим работникам, 40% - административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу.

3.3. Специальная часть ФОТ работников Колледжа включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника. Базовая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом: 60% - педагогическим работникам, 40% - административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу.

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом: 60% педагогическим работникам, 40% административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу.

3.5. Размер базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ работников устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 31.12.2015 г. № 917, в следующем соотношении:

- базовая часть - 53%;
- специальная часть - 21%;
- стимулирующая часть - 26%.

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

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

3.8. Оплата труда конкретного работника начисляется из средств областного бюджета (субсидии на финансовое обеспечение государственного задания и субсидий в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации) и (или) из средств от приносящей доход деятельности и зависит от его личного трудового вклада, качества труда в соответствии с его квалификацией, сложности выполняемой работы, итогами аттестации работников и нормативными документами Российской Федерации и Самарской области.

#### **4. Должностные оклады работников Колледжа**

4.1. Должностные оклады работников Колледжа, в том числе и директора Колледжа, устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и указываются в трудовых договорах работников. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Колледжа устанавливаются Правительством Самарской области.

4.2. Изменение размеров оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при увеличении выслуги лет - со дня увеличения выслуги;
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.

4.3. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы с изменениями размеров оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам Колледжа, у которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени для данной категории работников (сторожа, вахтеры и др.) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год.

4.5. Учебная нагрузка преподавателей на учебный год определяется с учетом количества часов по учебным планам и контингента обучающихся. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.6. В зависимости от графика учебного процесса, учебная нагрузка преподавателя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.7. Объем учебной нагрузки больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с письменного согласия преподавателя. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.8. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству не превышает половины от верхнего предела учебной нагрузки.

4.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых



изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

4.10. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

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

4.12. Директор Колледжа в пределах имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Колледжа, может привлекать для проведения учебных занятий сторонних специалистов.

4.13. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени.

4.14. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается срок в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание, объем и размер оплаты. Оплата работы при совмещении устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.15. «Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 8-го и 23-го числа каждого месяца. При совпадении выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала

Выплата заработной платы работникам колледжа производится в месте выполнения им работ либо путем перечисления денежных средств на карту кредитной организации, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором работодатель извещает в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов».

## **5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ (компенсационные выплаты)**

5.1. Работникам Колледжа производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ.

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

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

5.4. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам Колледжа в пределах ФОТ, относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 12% должностного оклада - осуществляется в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

- доплата за работу в ночное время – 40% оклада за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов утра следующего дня;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере исходя из среднего заработка. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере исходя из среднего заработка, а день отдыха оплате не подлежит.

- доплата за сверхурочную работу -первые 2 часа в полуторном размере от оклада, последующие в двойном от оклада; Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

-доплата за совмещение профессий (должностей) – по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 и ст. 60.2 ТК РФ)

-доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы- – по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 и ст. 60.2 ТК РФ)

-доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (Статья 151 и ст. 60.2. ТК РФ).

- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья ( в том числе с задержкой психического развития) - 20% должностного оклада (преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке в этих группах);

-надбавка руководящим, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы углубленной подготовки специалистов среднего звена -10% оклада (преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке)

- доплата за проверку тетрадей и письменных работ (производится без учета консультационных часов): русский язык и литература–10% оклада, математика– 10% оклада; физика-10% оклада; информатика- 10% оклада - (производится пропорционально педагогической нагрузке)

-доплата за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, залами, полигонами, лабораториями, мастерскими) устанавливается на основании отчета работника о заведовании элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, залами, полигонами, лабораториями, мастерскими) согласно приложению № 1. Вновь назначенным работникам доплата за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, залами, полигонами, лабораториями, мастерскими) устанавливается на один месяц в размере – 5% должностного оклада. Далее -согласно Приложения 1.

- доплата педагогическим работникам за работу с родителями в группах по основным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих в соответствии с Приложением 2. Доплата устанавливается на основании отчетов педагогических работников. Отчет сдается на рассмотрение в созданную для этой цели комиссию.

Доплата педагогическим работникам за работу с родителями во вновь закрепленных группах устанавливается из расчета 0,006 должностного оклада за одного обучающегося группы.

При отсутствии отчета доплата не устанавливается, возобновляется доплата при предоставлении отчета педагогического работника.

При анализе пункта 10 Приложения 2 не учитываются обучающиеся допустившие пропуски занятий по уважительной причине или находящиеся на обучении по индивидуальному графику;

-доплата педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися - 20% оклада за одну группу;

- доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, руководство методическим объединением преподавателей. Доплата устанавливается на основании отчетов руководителей МО (Приложение 3). Отчет сдается руководителем МО ежеквартально заместителю директора по УМР для последующей проверки данных, содержащихся в отчете, согласования работниками, ответственными за показатель. Доплата в денежном выражении устанавливается путем умножения количества набранных баллов на 0,5 % должностного оклада работника. Доплата может уменьшаться или увеличиваться каждый квартал в зависимости от результатов деятельности методического объединения, и (или) изменения размера должностного оклада.

- надбавка за ученую степень кандидата наук – 10% должностного оклада, доктора наук – 20% должностного оклада и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

- надбавка за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 30%. При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

5.5. Изменение компенсационных выплат осуществляется:

-при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

-при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии о присуждении ученой степени доктора наук;

-при присвоении Почетного звания - со дня присвоения;

- при увеличении объема работ – со дня возложения на работника дополнительных объемов;

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

5.7. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда работникам колледжа устанавливаются приказом директора по представлению руководителей структурных подразделений.

## **6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат**

6.1. Работникам Колледжа в целях повышения результативности и качества (эффективности) труда, расширения сферы деятельности Колледжа могут производиться стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору Колледжа, устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Колледжа, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и данным локальным актом. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). Установление формализованных качественных и количественных показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается

Критерии и показатели эффективности работы разработаны с учётом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

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

в) адекватность – вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение следует за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на Данное положение, регулирующее порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

6.2. Стимулирующая часть ФОТ состоит из:

6.2.1. Выплат стимулирующего характера директору колледжа – до 10% стимулирующей части ФОТ колледжа. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору устанавливается министерством образования и науки Самарской области

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

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

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. 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, отнесённых к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника колледжа права на получение этой надбавки

#### 6.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы.

6.2.3.1. Надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливаются приказом директора за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников колледжа, выполняющих работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных (с учетом много-уровневости и много-профильности образовательного учреждения)

6.2.3.2. Надбавка за интенсивность и напряженность труда для преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается по представлению руководителя структурного подразделения, в котором указан коэффициент участия преподавателей и мастеров производственного обучения в работе в напряженных и интенсивных условиях труда. Коэффициент участия преподавателей и мастеров производственного обучения в работе в напряженных и интенсивных условиях труда определяется в ходе заседания методического объединения в рамках от 0,1 до 1 единицы. Расчет надбавки производится путем прямого умножения коэффициента участия преподавателя или мастера производственного обучения в работе в напряженных и интенсивных условиях труд на оклад работника.

Надбавка за интенсивность и напряженность труда для методистов, старшего методиста, инструкторов по труду, педагогов-психологов, педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров устанавливается по представлению руководителя структурного подразделения, в котором указан коэффициент участия в работе в напряженных и интенсивных условиях труда. Коэффициент участия работников в работе в напряженных и интенсивных условиях труда определяется в ходе заседания методического совета в рамках от 0,1 до 1 единицы. Расчет надбавки производится путем прямого умножения коэффициента участия данных работников в работе в напряженных и интенсивных условиях труд на оклад работника.

6.2.3.3 Надбавка административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за интенсивность и напряженность работы зависит от

количества баллов, набранных работником при оценке результативности и качества работы и устанавливается согласно приложению.

6.2.3.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается три раза в год.

6.2.3.5. Надбавка за интенсивность и напряженность труда для сотрудников, участвующих в реализации программ основного общего образования, устанавливается на основании представления заместителя директора по учебно-методической работе.

6.2.4. Надбавок за результативность и качество работы педагогическим работникам до 60% стимулирующей части ФОТ педагогических работников (распределение надбавки за результативность и качество работы между преподавателями, мастерами производственного обучения и прочими педагогическими работниками осуществляется пропорционально численности работников данных категорий); административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу – до 55% стимулирующей части ФОТ административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала;

6.2.4.1. Надбавка за результативность и качество работы устанавливается на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, рекомендованных министерством образования и науки Самарской области и позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда работников). Критерии и формализованные качественные и количественные показатели эффективности работы заместителей руководителя (кроме заместителя руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителя образовательного учреждения, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

Количество и распределение критериев и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителя директора по АХЧ) определяются и утверждаются директором колледжа.

Перечень для каждой категории работников колледжа 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 31.08.2021г № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных об-



разовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившим 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 содержит 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 дополнительного образования, педагога -организатора, концертмейстера;
- не менее 15 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-психолога;
- не менее 8 формализованных качественных и количественных показателей для методиста;
- 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, подпоказателей.

Оценка труда педагогических работников по формализованным 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.

Количество баллов за каждый формализованных качественный и количественный показатель, а также стоимость одного балла определяет учреждение.

6.2.4.2. «Выплаты стимулирующего характера за результативность качество работы устанавливаются за следующие периоды: с 01 января по 30 апреля; с 01 мая по 31 августа, с 01 сентября по 31 декабря.

- Расчет размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы производится администрацией учреждения на основании материалов по самоанализу деятельности, которые работники предоставляют 3 раза в год – до 15 января, 15 мая, 15 сентября, по форме, утвержденной приказом директора. Для подготовки указанного расчета приказом директора колледжа создается комиссия. Председателем указанной комиссии является директор колледжа. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым числом голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

- На основании произведенного комиссией расчета оформляется проект приказа. Аналитическая информация о показателях деятельности работников до 17 января, 17 мая и 17 сентября направляется в Совет колледжа для согласования произведенного расчета выплат стимулирующего характера. По результатам рассмотрения представленной комиссией аналитической информации о показателях деятельности работников и проекта приказа Совет колледжа в срок до 19 января, 19 мая и 19 сентября принимает одно из следующих решений:

- если по представленному проекту приказа у Совета колледжа не имеется возражений, замечаний и предложений, то Совет колледжа принимает решение согласовать представленный комиссией расчет размера выплат стимулирующего характера работникам по результатам работы.

- если Совет колледжа не согласен с представленным проектом приказа, то формирует свои замечания, предложения и принимает решение направить их директору колледжа с обязательным обоснованием.

Директор учитывает мнение Совета колледжа и издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера по результатам работы до 22 января, 22 мая и 22 сентября.

Данные сроки могут быть изменены если у работника наступает право на установление надбавки за результативность и качество работы (стаж работы в должности не менее четырех месяцев).

- Указанные выплаты производится ежемесячно одновременно с зарплатой.

- Выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы возобновляются с учетом ранее достигнутых показателей при выходе работника из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, после

выхода из длительного больничного и после длительного отпуска педагогическим работникам».

6.2.4.3. Критерий эффективности принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде. Критерий эффективности принимается к рассмотрению, если деятельность, указанная в данном критерии, была организована работником либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии, а также если результат был получен по направлению деятельности возглавляемой работником. В случае отсутствия листа самоанализа выплаты стимулирующего характера не назначаются. В случае разногласия работника колледжа и руководителя структурного подразделения, проверившего лист самоанализа, работник колледжа вправе подать письменную апелляцию с приложением подтверждающих документов по каждому критерию для рассмотрения и принятия окончательного решения.

6.2.4.4. При выполнении самоанализа работникам Колледжа следует учитывать:

- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период
- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период;

6.2.4.5. Расчет надбавки производится следующим образом: стоимость одного балла надбавки за результативность и качество работы определяется после проверки листов самоанализа всех работников данной категории и деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, определенной для данной категории работников, на суммарное количество баллов, полученное работниками данной категории.

6.2.4.6. Размер надбавки за результативность и качество рассчитывается умножением количества набранных работником баллов на стоимость одного балла для данной категории работников в денежном выражении.

6.2.4.7. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат» читать в следующей редакции Надбавка за результативность и качество работы устанавливается с 01 января текущего года по 30 апреля текущего года, с 01 мая текущего года по 31 августа текущего года, с 01 сентября текущего года по 31 декабря текущего года;

6.2.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты - до 22% стимулирующей части ФОТ (а также экономия ФОТ, сложившаяся по итогам работы за определенный период).

6.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев ( в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

6.4. Выплаты стимулирующего характера определяются в зависимости от качества и объема выполняемых работ и наличия средств.

6.5. Выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться в зависимости от наличия средств или отменяться по окончании установленного периода, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или окончании конкретного объема работ.

## **7. Условия и порядок назначения премий**

7.1. При наличии экономии ФОТ работникам Колледжа могут выплачиваться премии.

Назначение премии производится либо на основании листов самоанализа работников, либо в соответствии со следующими показателями:

<b>Наименование Должности</b>	<b>Основание для премирования</b>
7.1.1. Педагогические и руководящие работники	1. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством; 2. За выполнение особо важных или срочных дел; 3. За получение призового места работником в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня). 4. 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 предметно-цикловой комиссии. 5. По результатам проведения промежуточной и итоговой аттестации, аккредитации. 6. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год 7. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда. 8. За активное участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работ, в том числе организация дуального обучения 9. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью колледжа. 10. За качественную работу по пополнению и укреплению материальной базы кабинета (мастерской, лаборатории);

	<p>11. За качественную работу по подготовке материалов для формирования учебно-методического комплекса образовательных программ, реализуемых в колледже;</p> <p>12. За качественную разработку контрольно-оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации и квалификационных экзаменов;</p> <p>13. За организацию, проведение, участие в конкурсах различного уровня (кроме конкурса профессионально мастерства);</p> <p>14. За особые достижения, заслуги;</p> <p>15. За активное участие в развитии образовательного учреждения;</p> <p>16. За обобщение и распространение своего педагогического опыта;</p> <p>17. Оформление тематических выставок</p> <p>18. За интенсивную работу по формированию контингента обучающихся</p>
<p>7.1.2. Административно-управленческий и вспомогательный персонал</p>	<p>1. По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности.</p> <p>2. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.</p> <p>3. По результатам выполнения особо важных или срочных дел.</p> <p>4. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда.</p> <p>5. По результатам проведения итоговой аттестации, аккредитации</p> <p>6. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>7. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год</p> <p>8. За организацию, проведение и участие в конкурсах различного уровня</p> <p>9. За качественную разработку нормативно-правовых актов.</p> <p>10. За активное участие в развитии образовательного учреждения;</p> <p>11. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с деятельностью колледжа.</p> <p>12. Проявление личной инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда, внесение предложений о способах решения существующих проблем;</p> <p>13. Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов.</p>
<p>7.1.3. Обслуживающий персонал</p>	<p>1. За качественную подготовку колледжа к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>2. За обеспечение санитарно-гигиенических условий: проведение генеральной уборки и т.д.</p> <p>3. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством.</p> <p>4. По результатам выполнения особо важных или срочных дел.</p> <p>5. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год</p> <p>6. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта</p> <p>7. Обеспечение безопасной перевозки детей</p>

	<p>8.Оперативность выполнения заявок по устранению аварий, технических неполадок</p> <p>9.Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, исполнения распорядительных документов, приказов.</p>
--	---

Максимальное количество баллов по каждому из критериев принимается равным «5».

Для учета уровня сложности труда вводятся следующие повышающие коэффициенты:

- обслуживающий персонал - 1,0 (дежурный по общежитию, сторож, уборщица, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик);

- учебно-вспомогательный персонал - 1,5- (комендант, лаборант, секретарь);

- учебно-вспомогательный персонал – 2,0 (бухгалтер, специалист по кадрам, техник-программист, инженер, специалист по закупкам, водитель автомобиля);

педагогический персонал - 2,5 (руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, преподаватель, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, методист, инструктор по труду, концертмейстер);

- руководители структурных подразделений - 3,0 – (зам.главного бухгалтера, зав.библиотекой, руководитель кадровой службы, завучи, зав.канцелярией, зав.хозяйством, старший методист);

– административный персонал – 3,5 (заместители директора, главный бухгалтер).

7.2. Премии начисляются за фактически отработанное время (за учебный год, квартал, полугодие и т.д.) и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

7.3. Работникам, проработавшим неполный год, начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде. Уволившимся работникам начисление премии не производится.

7.4. Назначение премии работникам осуществляется приказом директора колледжа по представлению руководителей структурных подразделений.

7.5. Премирование работников осуществляется в размере до 300% должностного оклада.

## **8. Иные выплаты за счет субсидий на иные цели**

8.1. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) Колледжа, 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.

8.2. Педагогическим работникам Колледжа, в целях повышения уровня жизни молодых педагогов, может производиться ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в Колледже.

8.2.1. Денежная выплата устанавливается молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в Учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

8.2.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

8.2.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в Колледж. Выплата прекращается раньше, только по достижению работником 30 лет или прекращением трудового договора.

8.3. Иные выплаты за счет субсидий на иные цели» читать в следующей редакции: «Педагогическим работникам Колледжа производится ежемесячная денежная выплата в размере 2500 (Две тысячи пятьсот) рублей на ставку заработной платы

8.3.1. Денежная выплата производится педагогическому работнику, оплата труда которого осуществляется в соответствии с ППСО №431 от 29.10.2008г в действующей редакции.

8.3.2. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

8.3.3. Педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы, денежная выплата производится пропорционально отработанному времени.

8.4.1. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в группах, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей с сохранением ранее установленных выплат.

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

8.4.3. 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 за выполнение функций классного руководителя (куратора) при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более группах.

8.4.4. При определении размера вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.4.5. Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) производится педагогическим работникам колледжа, на которых приказом возложены



функции классного руководителя (куратора) по организации и координации воспитательной работы с обучающимися по программам среднего профессионального образования, в том числе программам профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим руководство в группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы за счет средств бюджета Самарской области.»;

8.4.6. Не допускается в течении учебного года и в каникулярный период отмена классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

Регулирование вопросов, связанных с возложением на педагогических работников дополнительных обязанностей по классному руководству, осуществляется в то же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год. Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах производится 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).

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

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство)

8.4.8. Осуществляется 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, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

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

8.4.11. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение», относится к выплатам компенсационного характера.

8.4.12. При неисполнении или ненадлежащем исполнении педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству) выплаты за классное руководство могут быть отменены.

8.5. Устанавливается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам колледжа, реализующим основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования в размере 7015 рублей за счет средств областного бюджета

## **9. Порядок оказания материальной помощи и установления иных поощрительных выплат**

9.1. Работникам колледжа может быть оказана материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами - в размере 1500 рублей;

- тяжёлое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств) – в размере 1500 рублей;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей)- в размере 3000 рублей;

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

9.4. Решения об оказании материальной помощи и иных поощрительных выплатах, и их размерах принимаются директором колледжа по согласованию с представительным органом работников Колледжа

## **10. Условия и порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности**

10.1. Внебюджетный фонд оплаты труда формируется за счет поступивших средств от приносящей доход деятельности в размере не более 50% всех поступивших средств.

10.2. Работникам Колледжа за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, могут устанавливаться доплаты, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением. Указанные выплаты производятся на основании приказов директора колледжа.

10.3. Размер выплат может определяться в виде фиксированной суммы или в процентном соотношении от оклада работника и устанавливается приказом директора колледжа.

1. Пункт 10.4. раздела 10 читать в следующей редакции: «Директору Колледжа 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 Колледжа согласно Приложения 3 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.

**ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, 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 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%

10.5. Выплаты устанавливаются в том месяце, когда доход от приносящей доход деятельности составляет более 300 000,00 рублей. (из сумм доходов исключаются суммы возмещений за коммунальные услуги, доходы от экономических санкций).

Выплата назначается в максимальном размере, если заработная плата руководителя с учетом данной выплаты (нарастающим итогом) не составляет предельно допустимого

значения среднемесячной заработной платы руководителя, т.е не превышает пятикратного размера средней заработной платы работников Колледжа (согласно пункту 3.7 настоящего Положения).

В случае превышения предельно допустимого значения среднемесячной заработной платы руководителя % назначаемой выплаты уменьшается. Шаг уменьшения составляет 0,2%. Шаг уменьшения применяется столько раз, сколько потребуется для выполнения условий пункта 3.7 настоящего Положения.

10.6 Материальная помощь руководителю из средств от приносящей доход деятельности не назначается.

Настоящее Положение вступает в силу с 01.05.2022г

Положение «О заработной плате» от 01.09.2020г считать утратившим силу с 01.05.2022г