

Министерство образования Самарской области  
государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Самарской области  
«Чапаевский химико-технологический техникум»

Согласовано  
Председатель Профкома  
\_\_\_\_\_ Д.Д. Бацин  
от 02.09.2024г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ «ЧХТТ»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Первухина  
Приказ от 02.09.2024г. №168а-лс

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

г.о. Чапаевск  
2024г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Чапаевский химико-технологический техникум» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановление Правительства Российской Федерации от 07.07.2021г. № 1133 « О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации, Приказ 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 от 30.10.2013 г. № 582 «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», 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», письмом Министерства образования и науки Самарской области от 29.03.2011 № МО-16-03/243-ТУ и распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011г. № 163-р, постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015г. №917, Постановление Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года №12 Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений (с изменениями на 13 сентября 2022 года) (в ред. [Постановлений Правительства Самарской области от 18.10.2006 N 135](#), от [09.02.2007 N 11](#), от 17.02.2010 N 48, от 17.02.2011 N 59, от [27.10.2011 N 670](#), от 19.03.2012 N 128, от [22.01.2014 N 25](#), от [22.02.2018 N 93](#), от 27.03.2020 N 200, от [22.05.2020 N 345](#) (ред. 16.07.2020), от [16.03.2021 N 140](#), от 03.08.2021 N 538, от [13.09.2022 N 757](#)). Постановление Правительства РФ №2539 от 29.12.2021г., Перечень

поручений Президента РФ по реализации Послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 29 февраля 2024г. (от 30 марта 2024г., подпункт «р» пункта 11).

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. Базовой части в размере не менее 64,92% процентов от фонда оплаты труда работников, в которую включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и тарификации.

1.3.2. Специальная часть в размере не менее 8,35% процентов от фонда оплаты труда работников, в которую включаются компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иные обязательные выплаты.

1.3.3. Стимулирующая часть в размере не более 26,73% процентов фонда оплаты труда работников учреждения (в том числе директора учреждения), которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Заработная плата работника учреждения 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.

1.5. К выплатам специального (компенсационного) характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором;

доплата за работу различной квалификации;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;

- доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

иные поощрительные выплаты.

1.7. Педагогическим работникам не старше 35 лет, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющимся основным местом работы, в течение года после окончания или высшего или среднего специального учебного заведения по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету выплачивается целевая субсидия

на осуществление ежемесячной денежной выплаты молодым педагогам в размере 5000 рублей (в течение трех лет) из целевых средств.

1.8. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.9. Сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.10. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.12. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.13. 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, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.14. В соответствии со ст. 141 ТК РФ заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

1.15. В случае сложившейся экономии предоставленной субсидии из областного бюджета на ГБПОУ «ЧХТТ» на финансирование расходных обязательств по финансовому обеспечению мероприятий по обеспечению деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, данные средства могут быть направлены только на премирование советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями по результатам работы, не входящей в критерии оценки деятельности.

Размер премии зависит от конкретного вклада работника и максимальными размерами не ограничивается.

Премии и иные поощрительные выплаты советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями могут назначаться в следующих случаях:

- за высокую результативность по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за добросовестный эффективный труд;
- за выполнение особо важных работ.

## **2. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей.**

2.1. Оплата труда директора учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю образовательного учреждения устанавливаются учредителем (учредителями) образовательного учреждения

2.2. Оплата труда руководителя образовательного учреждения производится на основании трудового договора с учредителем (учредителями) образовательного учреждения. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются министерством образования Самарской области.

2.3. Должностные оклады заместителям директора установлены в соответствии с показателями отнесения учреждения к группе по оплате труда.

2.4. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

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

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

2.8. На основании письма министерства образования и науки Самарской области от 29.03.2011 № МО-16-03/243-ТУ и распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 28.03.2011г. № 163-р в редакции Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 07.07.2014 N 393-р ежемесячные выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения) устанавливаются в соответствии с утвержденным планом финансово-

хозяйственной деятельности по приносящей доход деятельности и по факту ее исполнения.

2.9. На основании приказа 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» (с изменениями на 20 декабря 2016 года) общая сумма выплаченных в течение года директору учреждения стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда выплаченного из средств областного бюджета.

2.10. Размеры стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются и выплачиваются работодателем, заместителям директора – директором учреждения.

### **3. Обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда**

3.1. К иным обязательным выплатам относятся:

- доплата педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими, лабораториями и т.д.), консультации и другие выплаты из специальной части фонда оплаты труда;

- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.

- заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты и т.д.) – от 5 до 15 процентов должностного оклада в зависимости от вклада в учебный процесс;

- заведование лабораторией, учебно-производственными мастерскими, спортивным залом – от 5 до 15 процентов должностного оклада;

- за руководство предметными цикловыми комиссиями – от 1000 рублей до 1700 рублей в зависимости от качества работы;

- доплата за наставничество - 1000 рублей за одного работника.

Проверка тетрадей и письменных работ:

- преподавателям русского языка и литературы – 20% от годовой педагогической нагрузки;
  - преподавателям математики и инженерной графики – 15% от годовой педагогической нагрузки;
  - преподавателям остальных дисциплин (кроме руководителя физического воспитания) – в размере 500 рублей.
  - за 1 обучающегося, сдающего квалификационный экзамен, работу преподавателей и администрации оплачивать в размере 0,3 часа от ставки или оклада.
  - на консультации по выпускной квалификационной работе может отводиться:
    - экономическая часть -2 часа на 1 обучающегося;
    - нормоконтроль – 1 час на 1 обучающегося;
    - графическая часть – 1 час на 1 обучающегося;
  - на руководство, консультирование, выпускных квалификационных работ, заседание ГЭК отводится до 36 часов на каждого обучающегося в т.ч.:
    - консультирование – до 12 часов на 1 обучающегося;
    - председателю и членам государственной экзаменационной комиссии – 1 час на 1 обучающегося;
  - на рецензирование – до 3 часов на 1 обучающегося;
- Нормы часов могут быть пересмотрены в соответствии со спецификой учреждения;
- занятость воинским учетом и бронированием кадров – 20% от должностного оклада;
  - надбавки почетным работникам среднего профессионального образования РФ 20% от педагогической ставки или должностного оклада;
  - ежемесячная выплата классным руководителям бюджетных групп оплачивать в размере 780 рублей из бюджетных средств учреждения;
  - ежемесячная выплата классным руководителям внебюджетных групп оплачивать в размере 780 рублей из внебюджетных средств учреждения;
  - ежемесячная денежная выплата в размере 2500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам.

3.1.1 Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам бюджетных групп за счет средств резервного фонда Правительства Российской Федерации в размере 10000 рублей;

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам внебюджетных групп из внебюджетных средств в размере 5000 рублей;

3.1.2. Доплаты за вредные условия труда устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу с вредными условиями труда в размере 4% от оклада (тарифной ставки).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами спецоценки рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплаты работникам не устанавливаются.

3.1.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2. Размер часовой ставки при расчете доплаты за вредные и (или) опасные условия труда, за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем месяце.

3.3. На определенный отрезок времени устанавливаются следующие доплаты:

- исполнение обязанностей заместителя председателя ГЭК;
- директору, заместителю директора - до 50% должностного оклада;
- исполнение обязанностей ответственного секретаря приемной комиссии до 50% должностного оклада, ставки заработной платы;
- доплаты секретарям ГЭК от 10% до 30% должностного оклада, ставки заработной платы.



#### **4. Выплаты из базовой части фонда оплаты труда**

Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой,

предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

#### **5. Выплаты стимулирующего характера**

##### **5.1. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы**

5.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

-выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

-высокое профессиональное мастерство.

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте "а"):

-разработка и реализация инициативных управленческих решений;

-сложность и важность выполняемой работы;

-степень ответственности при выполнении поставленных задач;

г) для водителей автомобилей (кроме указанных в подпункте "а"):

-безаварийная работа.

5.1.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу (окладу) либо в конкретной сумме; Указанная надбавка директору учреждения определяется учредителем (учредителями) учреждения.

5.1.3. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через месяц со дня приема либо по истечении испытательного срока, определенного договором, по усмотрению директора учреждения.

5.1.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы начисляется на должностной оклад без учета других доплат и надбавок.

5.1.5. На выплату надбавки за интенсивность и напряженность могут направляться средства от приносящей доход деятельности учреждения;

## **6. Порядок выплаты ежемесячной надбавки за классность водителям автомобилей**

6.1.1. Надбавки за классность устанавливаются водителям автомобилей:

1 класса (водители транспортных средств категории "В", "С", "Д" и "Е") – 25 процентов должностного оклада;

2 класса (водители транспортных средств категории "В", "С" и "Д") – 10 процентов оклада.

6.1.2. Надбавка за классность водителям автомобилей выплачивается одновременно с окладом.

6.1.3. При постановке закрепленного за водителем автомобиля на ремонт или техническое обслуживание, водитель привлекается для работы по специальности на другом автомобиле.

6.1.4. В случае перевода водителя автомобиля на работу по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля в связи с производственной необходимостью надбавка за классность за все время перевода водителю не выплачивается.

## **7. Порядок выплаты премии по результатам работы**

7.1.1. Премирование работников учреждения по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

7.1.2. Премирование работников производится по результатам работы за период (полугодие) и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения.

7.1.3. Размер премий устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Премииальные выплаты} = \frac{\text{Премииальный фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов всех участников}} \times \text{Количество баллов работника}$$

Сумма премиального фонда определяется директором учреждения исходя из финансовых возможностей учреждения.

В соответствии с установленными критериями работники представляют комиссии по распределению стимулирующих выплат учреждения материалы по самоанализу деятельности.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат учреждения два раза в год: на 1 сентября и на 1 января представляет директору аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается по итогам работы не позднее 01 октября и 01 февраля.

7.1.4. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- неисполнение предписаний органов прокуратуры, органов управления образованием, органов местного самоуправления;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

-неисполнение предписаний санитарно-эпидемиологического, пожарного и технического надзора невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц, как в устной, так и в письменной форме, обязательных для выполнения всеми обучающимися и работниками Учреждения.

7.1.5. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.1.6. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

7.1.7. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с зарплатой всем работникам учреждения.

7.1.8. Работникам трудоустроенным в учреждение по внешнему совместительству премии по результатам работы за период не предусмотрены.

## **8. Порядок выплаты единовременной премии**

8.1.1. Единовременные премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- в связи с профессиональным праздником - Днем учителя; Днем химика;
- в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта) и другими;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

8.1.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

8.1.3. Премия начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

8.1.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

## **9. Порядок установления и выплаты надбавки за выслугу лет**

9.1.1. Работникам учреждения могут быть установлены ежемесячные надбавки за выслугу лет в следующих размерах:

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

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

## **10. Порядок выплаты премии.**

10.1. Премии определяет директор, ее предельные размеры не ограничиваются в пределах имеющегося фонда.

10.2. Премирование осуществляется только при наличии свободных средств как бюджетных, так и внебюджетных.

10.3. Премия не выплачивается работникам, имеющим нарушения трудовой дисциплины.

10.4. Работники учреждения могут премироваться к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет со дня рождения) или в связи с уходом на заслуженный отдых при наличии финансирования в размере до 5000 рублей.

10.5. Каждый член коллектива может представляться к премии индивидуально. Размер премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

10.6. Премии выплачиваются на основании приказа по учреждению.

10.7. Административно-управленческий персонал учреждения может премироваться по следующим критериям:

- умение организовать труд подчиненных и обеспечить эффективное руководство, выполнение заданий директора учреждения качественно и в срок;
- разработка учебно-программной документации нового поколения;
- расширение специальностей учреждения, увеличение контингента обучающихся;
- сохранение контингента;
- внедрение новых педагогических технологий, новых форм и методов обучения;
- своевременность и качество бухгалтерской и статистической отчетности;
- качественное выполнение работы;

- увеличение числа посетителей библиотеки, обслуживание высокого качества.

10.8. Преподаватели учреждения могут премироваться за высокие показатели в учебно-воспитательной и методической работе по следующим критериям:

- высокий уровень знаний студентов;
- уровень педагогического, методического, профессионального мастерства;
- использование в практике педагогической работы инновационных методов обучения;
- написания учебников, учебно-методических материалов;
- организацию и проведение открытых уроков, мероприятий, семинаров, получивших высокую оценку администрации и преподавателей;
- высокие результаты в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах и других мероприятиях;
- развитие и укрепление материально-технической базы кабинетов и лабораторий;
- создание комплексного учебно-методического обеспечения дисциплин;
- успешное руководство профессиональной подготовкой студентов.

10.9. Учебно-вспомогательный персонал учреждения может премироваться по следующим критериям:

- досрочное и качественное выполнение работы;
- дополнительно выполненные работы и задания;
- активное участие в распространении инновационных и информационных технологий;
- обеспечение качественной и бесперебойной работы электронной вычислительной техники и сетевого оборудования;
- предотвращение и своевременное разрешение конфликтных ситуаций в трудовом и студенческом коллективах.

10.10. Прочий персонал учреждения может премироваться по следующим критериям:

- качественное выполнение работ персоналом на своем участке;
- ликвидация непредвиденных аварий, технических неисправностей в срок, не нарушающие учебного процесса.

## **11. Изменения в объемах доплат. Отмена доплат.**

11.1. Доплата к базовому окладу, ставке заработной платы могут быть изменены при увеличении объемов работы и наличии их финансирования.

11.2. Доплаты уменьшаются или полностью снимаются приказом директора в следующих обстоятельствах:

- при ухудшении качества работы;
- нарушениях правил внутреннего трудового распорядка;
- правонарушениях, повлекших за собой наказания в приказе по учреждению;
- не предоставление в установленные сроки статистической отчетности, ответов по запросам вышестоящих органов управления образованием, налоговой инспекции, судебных органов, исковые заявления в арбитражный суд на учреждение;
- при уменьшении финансирования.

## **12. Другие вопросы оплаты труда**

12.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника – до 5000 рублей;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей,) – до 2000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – до 3000 рублей.

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

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

12.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения по согласованию с представительным органом работников.

12.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

12.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

12.6. Работникам учреждения, заработная плата которых по новой системе оплаты труда с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются руководителем учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

12.7. Педагогическим работникам устанавливается (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом), ежемесячная денежная выплата в размере 100 рублей (облагается НДФЛ в размере 13%) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Согласно ст. 312.5 ТК РФ выполнение работниками трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.