

Министерство образования и науки Самарской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Самарской области «Усольский сельскохозяйственный техникум»

Принят решением общего собрания
ГБПОУ СО «Усольский
сельскохозяйственный техникум»

Протокол № 4 от 17 декабря 2021 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с. Усолье, 2021

Положение об оплате труда работников

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (со всеми последующими изменениями);
- приказ министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
- приказ министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. № 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» (с учетом действующих редакций);
- Коллективный договор;
- Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018г. № 26-П (оплата праздничных и нерабочих выходных);
- Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019г. № 17-П (оплата работы в ночное время, в выходные, праздничные и нерабочие дни).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Усольский сельскохозяйственный техникум» (далее по тексту – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по

профессиональным квалификационным уровням, компенсационных выплат и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. Цель настоящего Положения заключается в систематизации оплаты труда, установление обоснованного соотношения в уровнях заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников (педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) в зависимости от сложности труда, квалификации и степени ответственности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Расчет заработной платы с учетом доплат и надбавок осуществляется из средств фонда оплаты труда (ФОТ), который формируется за счет средств субсидий областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Объем ФОТ с учетом начислений составляет не менее 50% средств из всех источников поступлений, которые могут быть направлены на эти цели. Величина ФОТ, таким образом, прямо пропорциональна поступающим финансовым средствам, а значит и величина заработной платы прямо пропорциональна этим средствам. ФОТ педагогических работников состоит из оплаты фактически сложившегося объема учебной и педагогической нагрузки, должностных окладов прочих педагогических работников, компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера и доплат.

1.9. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **заработная плата** (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

- **оклад** (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат из специальной части ФОТ, стимулирующих и социальных выплат.

- **надбавка** – дополнительное вознаграждение к должностному окладу за высокую результативность и качество работы, напряженность, интенсивность труда, за выполнение особо сложных и важных, срочных работ, за высокий уровень профессионализма, экспериментальный характер работ, работу в неблагоприятном температурном режиме, профессиональную значимость должностей и специальный режим работы.

- **доплата** – дополнительное вознаграждение к должностному окладу за выполнение работ сверх функциональных обязанностей по основной должности за отсутствующего работника (вакантная ставка, болезнь, отпуск без сохранения заработной платы и т.д.), за дополнительный объем работы.

- **работники** (сотрудники) – основной педагогический персонал, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал учреждения.

1.10. Настоящее Положение опирается на следующие принципы:

- Каждый работник имеет право на равное вознаграждение за равный труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера;
- Объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- Предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации.

2. Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты из специальной части ФОТ и выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Формирование фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников Учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, утвержденными Правительством Самарской области. Формирование фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников Учреждения (без учета начислений на ФОТ) за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется в объеме не более 75% от всех поступивших средств. ФОТ в части от приносящей доход деятельности не имеет обязательного распределения на базовую, специальную и стимулирующую части и не регламентируется 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 утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (со всеми последующими изменениями).

2.1.3. Экономия ФОТ, сложившаяся по итогам работы в течение года, 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 учреждения.

Экономия базовой части ФОТ по вакантным ставкам за счет средств областного бюджета направляется на выплаты доплат из специальной части ФОТ (за осуществление деятельности, не предусмотренной должностной инструкцией; расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ; совмещение должностей...).

2.1.4. ФОТ работников Учреждения за счет средств областного бюджета состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей.

2.1.5. В базовую часть ФОТ работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов.

2.1.6. Специальная часть ФОТ работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работников Учреждения.

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

2.1.8. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей ФОТ в части средств субсидий из областного бюджета устанавливается на основе методики расчета норматива бюджетного финансирования, и определяется следующими коэффициентами:

- Коэффициент, увеличивающий базовую часть фонда оплаты труда на величину специальной части – 1,1290;

- Коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части ФОТ на величину стимулирующей части – 1,3647.

2.2. Должностные оклады работников Учреждения (базовая часть фонда оплаты труда), условия и порядок их установления.

2.2.1. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных настоящим постановлением на 25% .

Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

К окладу педагогических работников (в том числе руководящих работников учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается надбавка в размере ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (часть 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

На ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 1500 (одной тысячи пятисот) рублей (постановление правительства Самарской области от 22.02.2018г. №95)

2.2.2. Учебная нагрузка педагогам устанавливается, исходя из общего количества педагогических часов на учебный год, и зависит от контингента обучающихся. При этом, как правило, сохраняется преемственность преподавания учебных дисциплин и профессиональных модулей.

2.2.3. В зависимости от количества педагогических часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.2.4. Норма часов преподавателей за ставку заработной платы, является нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Объем учебной нагрузки больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с их письменного согласия.

2.2.5. Педагогическим работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.2.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения ее другими педагогами.

2.2.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.2.8. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, учебная нагрузка может выполняться сторонними специалистами.

2.2.9. Изменение размеров должностных окладов, прочих доплат производится:

- при изменении квалификационной категории работника – со дня присвоения (прекращения действия) квалификационной категории работника Учреждения;

- при начислении надбавки за выслугу лет – со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

2.2.10. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада или размера доплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.2.11. В соответствии со ст. 104 ТК РФ работникам Учреждения, которым не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторожа, вахтеры, дежурные по общежитию и т.д.) устанавливается суммированный учет рабочего времени. Оплата труда работникам с суммированным учетом рабочего времени производится согласно табеля учета рабочего времени за фактически отработанное время.

2.2.12. 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. Совместителям, как и основным работникам, могут быть установлены компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2.13. 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, осуществление деятельности, не предусмотренной должностной инструкцией, без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Оплата работы по совмещению устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.14. Должностной оклад работника, принятого на работу за счет средств от приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствии с образованием, квалификационной категорией в размерах, предусмотренных ФОТ за счет областных средств. В отдельных случаях работнику может устанавливаться договорной оклад (договорная стоимость педагогического часа), определенный трудовым договором (контрактом), а для преподавателей с почасовой оплатой труда – приказом директора.

2.3. Условия и порядок назначения выплат из специальной части ФОТ (компенсационные и иные выплаты).

2.3.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ за счет средств областного бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

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

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

2.3.4. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам Учреждения в пределах ФОТ, относятся доплаты:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за классность (водителей);
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основе итогов проведенной аттестации рабочих мест;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за уборку туалетов;
- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в процентах от должностного оклада по совмещаемой профессии (должности);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в процентах от должностного оклада временно исполняемой профессии (должности);
- доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, устанавливается в процентах от должностного оклада по основной профессии (должности) либо в абсолютном значении.
- ежемесячная денежная выплата (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области в размере, установленном законодательством;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

- доплата за услуги интернет и за использование личного оборудования.
- К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:
- надбавка руководящим, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы углубленной подготовки специалистов среднего звена;
 - доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование инфраструктурными функциональными подразделениями (центрами) и элементами инфраструктуры (отделами, отделениями, лабораториями, учебными кабинетами, учебными группами и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
 - доплата за наставничество над молодыми специалистами;
 - надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством;
 - доплата до МРОТ (штатным работникам, внешним совместителям, внутренним совместителям в случае работы по совместительству с заключением на это совместительство отдельного трудового договора).

2.3.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера приведены в Приложении 1 данного Положения.

2.4. Условия и порядок назначения выплат из стимулирующей части ФОТ (стимулирующие выплаты)

2.4.1. Работникам Учреждения в целях увеличения результативности и качества (эффективности) труда, расширения сферы деятельности Учреждения могут производиться стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ за счет средств областного бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности в виде надбавок, доплат, премий и иных поощрительных выплат, которые максимальными размерами не ограничиваются.

2.4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- **Надбавка за интенсивность и напряженность работы**

«Интенсивность и напряженность работы» - это комплекс умственных, физических, эмоциональных ресурсов, интеллектуальных нагрузок и трудовых действий в единицу времени, не связанных с выполнением должностной деятельности, выходящей за пределы должностной инструкции по основной должности.

Критерии, служащие основаниями для осуществления выплат за «интенсивность и напряженность работы»:

- напряженность и сложность работы, связанной с контролем и обобщением результатов учебно-воспитательного процесса;
- высокая результативность работы в ограниченные сроки реализации;
- сложность и напряженность работы, связанной с осуществлением своевременного и качественного бухгалтерского обеспечения, экономической деятельности;
- интенсивность труда, связанную с освоением новых программных продуктов;
- сложность и напряженность работы, связанной с обеспечением норм санитарного, технического, противопожарного содержания помещений учреждения;
- сложность и срочность работы, связанной с анализом, ведением и контролем хозяйственной деятельности;
- сложность, срочность и напряженность работы, связанной с разработкой калькуляций, смет, финансовых условий договоров;
- сложность работ, особый график занятости на рабочем месте в связи с качественным материальным и хозяйственным обеспечением деятельности учреждения;
- сложность и напряженность работы, связанной с введением новой технологии;
- сложность и напряженность работы, связанной с обслуживанием внебюджетной деятельности;
- сложность и напряженность работы, связанной с осуществлением мероприятий по укреплению финансовой, трудовой и правовой ответственности;
- сложность работ в связи с разработкой мероприятий по соблюдению техники безопасности и охране труда, жизни и здоровья обучающихся и работников учреждения, системе экологического контроля.
- сложность, срочность, напряженность, особый режим и график работы, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места.
- **Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).**

Надбавки устанавливаются в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од.

Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы работникам учреждения являются:

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

- Надбавка за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей

"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.

- Стимулирующие выплаты, премии.

К прочим стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за достижения при реализации проектов, целевых программ различного уровня, за участие в различных конкурсах, в том числе профессионального мастерства, участие в экспериментальных и научных разработках, площадках различного уровня;

- ежемесячная или единовременная выплата стимулирующего характера в виде процентов от дохода по приносящей этот доход деятельности, поступивший как по Учреждению в целом, так и от дохода отдельного структурного подразделения работникам, чья деятельность связана с непосредственным участием в организации и обслуживании деятельности, приносящей доход – по приказу директора.

При наступлении у работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененного размера стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

На основе представлений руководителей структурных или функциональных подразделений учреждения по решению экспертной комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников оформляется протокол, который подписывается председателем и секретарем.

На основании протокола издается приказ директора в пределах имеющихся средств областного бюджета, выделенных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Размеры, порядок и сроки стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются в соответствии с данным Положением в части стимулирующего фонда оплаты труда работников за счет средств бюджета Самарской области, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты и премии могут иметь разовый или периодический характер - по итогам работы за месяц, по итогам работы за квартал, по

итогах работы за полугодие, максимально по итогам работы за год, за определенный период времени.

Разовые стимулирующие выплаты могут устанавливаться по результатам конкретной работы. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу или его части, или размеру плановой стимулирующей части ФОТ за счет средств областного бюджета. Размер премий максимальным размером не ограничен. Выплату производить в фиксированном размере независимо от отработанного времени.

Показатели результатов труда, служащие основаниями для осуществления выплат (премий) стимулирующего характера:

1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности.
2. Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий.
3. Позитивные результаты социально-педагогической и воспитательной деятельности.
4. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным дисциплинам и профессиональным модулям.
5. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.
6. Позитивные результаты организационно-управленческой деятельности работника.

Виды премий:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за создание учебно-методической литературы;
- за публикации в научных изданиях материалов, отражающих деятельность учреждения;
- за высокое качество работы, в том числе освоения и применения научных и инновационных технологий, способствующих позитивному развитию образовательной системы;
- за результативное осуществление трудовой деятельности в условиях, отличающихся от стандартных (адаптированных на производственных базах) и имеющих степень риска для работника (работа с электронным оборудованием, возможность контакта с биологическими жидкостями, радиоизотопными материалами, вредными и опасными факторами производства);
- за наличие собственных достижений сверх установленных должностными обязанностями;
- за эффективную работу на имидж Учреждения;
- за исключительные заслуги работника;
- к профессиональным праздникам ;
- в связи с юбилейными датами (достижение работником возраста –

50, 55, 60 лет);

- с выходом на пенсию.

В отдельных случаях при наличии особых заслуг в области среднего профессионального образования, организации работы Учреждения – размер премирования устанавливается решением Совета Учреждения.

2.5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

2.5.1. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором с учредителем.

2.5.2. С учетом условий труда директору Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и определяются трудовым договором с учредителем в соответствии с ТК РФ и 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 утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (со всеми последующими изменениями).

2.5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору в соответствии с 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 утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (со всеми последующими изменениями) и с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19 февраля 2009 г. № 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» (с учетом действующих редакций) на основании распоряжения министра.

2.5.4. Премирование директора Учреждения осуществляется по итогам работы за квартал с учетом выполнения показателей оценки эффективности деятельности Учреждения. Порядок, размер и условия осуществления указанной премии, показатели и критерии оценки эффективности деятельности Учреждения устанавливаются работодателем.

Премирование директора производится на основании приказа (распоряжения) работодателя и ограничивается действием постановления Правительства Самарской области от 11.02.2014 г. № 61 (Предельный

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

2.5.5. Стимулирующие выплаты директору за счет средств от приносящей доход деятельности выплачиваются по распоряжению учредителя.

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

2.6. Порядок оказания материальной помощи и социальной поддержки.

2.6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств областного бюджета, высвободившихся в результате экономии ФОТ или от приносящей доход деятельности в случаях:

- смерть близких родственников - (родителей, супруга (супруги), детей);
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- в исключительных случаях на организацию похорон работников, а также ветеранов Учреждения (работающих и не работающих) не имеющих родственников или при отсутствии средств у родственников, индивидуально по приказу директора при наличии средств от приносящей доход деятельности;
- ухудшение общего материального положения в семье (по данному основанию материальная помощь может быть выплачена только за счет средств от приносящей доход деятельности по решению Совета Учреждения);
- в иных случаях: тяжелое материальное положение в семье, частые заболевания работника и членов его семьи и другие тяжелые ситуации в размерах по приказу директора.

2.6.2. Материальная помощь работникам Учреждения выдается по заявлению работника, подписанного руководителем подразделения и на основании приказа директора.

2.6.3. Основанием для назначения работнику единовременной выплаты является приказ по Учреждению, подписанный директором.

Основанием издания приказа является служебная записка с резолюцией руководителя подразделения и документы, подтверждающие те или иные расходы.

2.6.4. Работникам Учреждения могут выплачиваться за счет внебюджетных средств компенсационные выплаты:

- компенсация работникам, получающим второе профессиональное образование, профессиональное обучение (если оно соответствует профилю деятельности Учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием). Данные расходы осуществляются по прямым договорам между учебным заведением и Учреждением, либо может осуществляться в виде компенсации работнику при наличии внебюджетных средств, в полном или пропорциональном размере по приказу директора. Размер данной выплаты определяется приказом директора при наличии внебюджетных средств на лицевом счете Учреждения и предусмотренные планом финансово – хозяйственной деятельности на соответствующий код бюджетной классификации при наличии подтверждающих документов;
- компенсационные выплаты по командировочным расходам сверх установленных норм законодательством, производятся по приказу директора;
- возмещение расходов на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении ими трудовых обязанностей за счет внебюджетных средств Учреждения;
- для осуществления оперативной мобильной связи с работником Учреждения, находящимся в командировке, в отпуске или отсутствующим на рабочем месте по состоянию здоровья, возможна оплата сотовой связи на телефонный номер работника Учреждения по приказу директора и по договору с оператором сотовой связи.

Директору Учреждения компенсационные выплаты производятся по решению Совета Учреждения, кроме установленных трудовым договором с учредителем Учреждения.

Данные компенсационные выплаты производятся в заявительном порядке с обязательным предоставлением документов подтверждающих соответствующие расходы работников.

2.7. Другие вопросы оплаты труда.

Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором Учреждения.

Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций и задач, установленных учредителем.

Тарификационные списки ведутся на разработанных Учреждением бланках.

3. Порядок принятия, изменения и приостановления данного Положения.

Положение утверждается директором Учреждения по согласованию с главным бухгалтером, заместителями директора по направлениям.

Доплаты и надбавки уменьшаются или полностью снимаются при ухудшении качества работы, нарушениях трудовой дисциплины, правонарушениях, повлекших за собой наказания по приказу.

Надбавки и доплаты отменяются или уменьшаются в течение года в случаях нарушений работником функциональных обязанностей с даты, указанной в приказе.

Ходатайство руководителя структурного подразделения о восстановлении надбавки или доплаты может быть рассмотрено не ранее даты снятия дисциплинарного взыскания.

4. Выплата заработной платы.

Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением по тарификационным спискам с учетом имеющихся дополнительных приказов по кадровому личному составу, а также приказов по основной деятельности.

Выплата заработной платы работникам Учреждения производится 10 и 25 числа каждого месяца на банковские карты работников. В исключительных случаях заработная плата выплачивается по ведомости через кассу Учреждения. Работник вправе по своему заявлению изменить реквизиты и наименование банка, в который следует перечислять его заработную плату. Данное заявление должно поступить в бухгалтерию Учреждения не позднее пятидневного срока до предстоящей выплаты.

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

Выплата отпускной заработной платы работникам производится в соответствии с ТК РФ (при условии получения запланированных финансовых поступлений на эти цели).

Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается в день выплаты заработной платы за следующий месяц в части оплаты листа нетрудоспособности за счет работодателя.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.12.2021 года и действует бессрочно (до изменения нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации и Самарской области в отношении труда и его оплаты).

ПЕРЕЧЕНЬ

видов компенсационных выплат, установленных для работников
ГБПОУ СО «Усольский сельскохозяйственный техникум»

№ п/п	Доплаты компенсационного характера	Размеры компенсационных доплат
1	Доплата за работу с вредными, опасными и (или) иными особыми условиями труда	В соответствии со ст.147 ТК РФ , коллективным договором размер доплаты от 4-12 % от оклада работника
2	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>В соответствии со ст. 153 ТК РФ и коллективным договором работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <ul style="list-style-type: none">- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;- работникам, получающим оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. <p>По желанию работника 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.</p>
3	Доплата за сверхурочную работу	Доплаты за сверхурочную работу

		<p>производятся в соответствии со ст.152 ТК РФ и коллективного договора.</p> <p>За первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.</p> <p>Расчет часа оклада работника определяется путем деления оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце календарного года в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p>
4	Доплата за совмещение профессий (должностей)	В соответствии со ст. 151 ТК РФ и коллективного договора доплата определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда
5	Доплата: -за расширение зоны обслуживания -за увеличение объема работы	В соответствии со ст.151 ТК РФ и коллективного договора доплата определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда
6	Доплаты: - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, т.е. за расширенный объем обязанностей	В соответствии со ст.151 ТК РФ и коллективного договора доплата определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством

		минимального размера оплаты труда
7	Доплата за классность водителям	Согласно коллективного договора при открытой категории В,С,ВС,АВС, ДСЕ,ВСДЕ, АВСД,АВСДЕ доплата составляет - 25%
8	Доплата при работе в ночное время	<p>В соответствии со ст.154 ТК РФ и коллективного договора доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.</p> <p>Размер выплаты – 20 % части оклада за час работы работника.</p> <p>Расчет часа оклада работника определяется путем деления оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце календарного года в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели. Размер определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда</p>
9	Доплата за выполнение работ различной квалификации	В соответствии со ст.150 ТК РФ и коллективного договора доплата определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда
10	Доплата за уборку туалетов	В соответствии с коллективным договором доплата составляет - 10 % от должностного оклада

<p>Выплата руководящим и педагогическим работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за классное руководство - за проверку тетрадей и письменных работ - за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими - за руководство методическими и цикловыми комиссиями - надбавка преподавателям, участвующим в реализации программ углубленной подготовки специалистов среднего звена (в том числе преподавателям-совместителям (внешним) и преподавателям с почасовой оплатой труда) - доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) - доплата за наставничество над молодыми специалистами - доплата за услуги интернет и за использование личного оборудования (в период работы удаленно) - за звание «Заслуженный учитель», ученую степень, за звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», за звание «Почетный работник агропромышленного комплекса России» 	<p>Выплаты педагогическим работникам производятся согласно Указа президента от 13.05.1992 г. № 509 «О дополнительных мерах по социальной защите и стимулированию труда работников образования в следующих размерах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 % к должностному окладу - 10 -15% в зависимости от предмета к стоимости педагогического часа - 10-20% к должностному окладу - 15 % к должностному окладу - 15% от выполненной в текущем месяце педагогической нагрузки - Не менее 10% должностного оклада - 500руб.ежемесячно - 500руб.в месяц - 20 % к должностному окладу
--	--