

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения Самарской области  
«Самарский машиностроительный колледж»**

Приложение №1 к коллективному договору

ГБПОУ «СМК» на 2025-2028 годы

г.Самара

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Самарский машиностроительный колледж» (далее колледж).

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Самарской области " Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области", распоряжением Правительства Самарской области от 15.04.2008 г. № 91-р "О разработке новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", 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 05.05.2008г. № 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 29.05.2008г. №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденных 10.12.2010г., постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 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", постановлением Правительством Самарской области от 23.06.2010 г. № 299 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431», от 29 декабря 2012г. «273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Самарской области от 14.12.2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановление Правительства Самарской области от 30.10.2013г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Самарской области» иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Самарской области, регулирующих оплату труда. Постановление Правительства Самарской области от 31.12.2015 N 917 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 N 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета". Методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, утвержденными распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р; Постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022г. № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области; Постановления Правительства Самарской области от 22.02.2018 N 95 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области"; Постановления Правительства Самарской области от 06.07.2023 N 539 "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области"; Постановления Правительства Самарской области от 20.06.2025 №345 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Положение об оплате труда работников колледжа является локальным нормативным актом, регулирующими принципы формирования системы оплаты труда, порядок расчета суммы оплаты труда, критерии оплаты труда. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов уставной деятельности колледжа, и предусматривает единые принципы оплаты труда работников, обоснованные соотношения в уровне заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников в зависимости от сложности труда и квалификации, выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Самарской области. Положение

определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств бюджета и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, установления размеров окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационных и стимулирующих и социального характера.

1.4. Колледж, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования всех категорий работников без ограничения их максимального размера.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. 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.

1.7. Формирование фонда оплаты труда работников колледжа осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008, постановление Правительства Самарской области от 30.10.2013г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Самарской области» иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Самарской области, регулирующих оплату труда.

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

В базовую часть фонда оплаты труда работников колледжа включается оплата труда исходя из окладов.

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

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

Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда устанавливается на основе методики расчета норматива бюджетного финансирования, и определяются следующими коэффициентами:

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

- коэффициент, увеличивающий базовую и специальную части фонда оплаты труда на величину стимулирующей части – 1,3647.

1.7. Стимулирующие выплаты имеют своей целью поощрение сотрудников колледжа на основании оценки результативности и качества работы (эффективности труда), полученных позитивных изменений в процессе осуществления трудовой деятельности и достигнутых конечных результатов, а также стимулирование работников к улучшению качества выполняемой ими работы и достижению положительных результатов трудовой деятельности.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также из средств, возникших в результате экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда.

1.8. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

- отсутствие случаев травматизма обучающихся;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

## **2. Порядок формирования заработной платы**

2.1 Заработная плата работника колледжа представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из:

- оклада (выплачиваемого из базовой части фонда оплаты труда);
- компенсационных и иных обязательных выплат (выплачиваемых из специальной части фонда оплаты труда);
- стимулирующих выплат (выплачиваемых из стимулирующей части фонда оплаты труда).

2.2 Заработная плата работнику начисляется за выполненную работу по повременно-премиальной системе (по окладу, по дням, по часам).

2.3 Размер оклада каждого работника колледжа определяется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431, Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Самарской области» иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Самарской области, регулирующих оплату труда и устанавливается трудовым договором.

2.4 Оплата труда директора колледжа производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи директору колледжа устанавливаются Министерством образования Самарской области.

2.5 Изменения размеров заработной платы или оклада производится:

- на основании постановлений Правительства Самарской области;
- при увеличении стажа работы, со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановления документов об образовании, со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования Российской Федерации;

2.6 Заработная плата работников по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, либо в зависимости от выработки, исходя из сдельных расценок, доплат, надбавок и выплат компенсационного характера. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ). Заработок работника предельными размерами не ограничивается.

2.7 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочная работа, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от фактически проработанного времени.

2.8 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, в размере двойной часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## **3. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты работников колледжа.**

3.1 Из специальной части фонда оплаты труда работникам колледжа могут производиться компенсационные и иные обязательные выплаты, предусмотренные настоящим положением.

3.2 Выплаты из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются как в процентах к окладам работников, так и в денежном выражении, согласно расчетам-обоснованиям руководителей подразделений, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из оклада без учета других надбавок и доплат и верхним пределом не ограничиваются.

3.3 Основанием для начисления всех выплат, предусмотренных настоящим положением, является приказ директора

3.4 Выплаты из специальной части фонда оплаты труда могут быть уменьшены или полностью отменены при уменьшении или прекращении финансирования учредителем.

3.5 К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 35 % от оклада за каждый час работы;

- доплата за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением<sup>1</sup> устанавливается в размере до 12 % от оклада в зависимости от суммарного дневного времени работы с дезинфицирующими средствами;

- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, Российской Федерации, или Самарской области, полученный за достижения в сфере образовании устанавливается - 10 % от должностного оклада;

- ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 100 рублей<sup>2</sup>;

- надбавка педагогическим работникам за работу в образовательном учреждении вида колледж (группах повышенного уровня) устанавливается в размере 15 % от оклада<sup>3</sup>;

- заведование кабинетом (лабораторией) назначается приказом директора на педагогических работников сроком на один учебный год. Доплата за заведование кабинетом (лабораторией) устанавливается на семестр в размере – от 10% до 20 % от оклада педагогическим работникам, назначенным приказом директора заведующими соответствующих кабинетов (лабораторий).

Заведование кабинетом (лабораторией) и доплата за него могут быть сняты в любое время на основании приказа директора в связи с неоднократным нарушением педагогическим работником установленных санитарно-эпидемиологических правил и требований и/или требований по оформлению кабинета (лаборатории, спортивного зала) и созданию учебно-методических комплексов.

- доплата за проверку письменных работ педагогическим работникам устанавливается в размере -5 % от часовой ставки, исходя из педагогической нагрузки, и назначается приказом директора;

- доплата председателям цикловых комиссий устанавливается в размере от 25% до 40% от ставки заработной платы и назначается приказом директора;

- доплата за руководство учебными группами назначается приказом директора на педагогических работников сроком на учебный год и устанавливается в размере от 10% до 20 % от оклада и зависит от наполняемости группы. 15 и менее человек – 10%, от 16 до 20 включительно- 15%, от 21и выше – 20%;

- заведование спортивным залом назначается приказом директора на педагогического работника сроком на один учебный год. Доплата за заведование спортивным залом устанавливается на семестр в размере 10 % от оклада педагогическому работнику, назначенному приказом директора.

Заведование спортивным залом и доплата за него могут быть сняты в любое время на основании приказа директора в связи с неоднократным нарушением педагогическим работником установленных санитарно-

<sup>1</sup> Основание: пункт 1.159 Приказа Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579"Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. N 1)

<sup>2</sup> Основание: абзац 2 пункта 1 Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 г. N 22 "Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной компенсации"

<sup>3</sup> Основание: пункт 1.4. Постановления правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 " Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)".

эпидемиологических правил и требований и/или требований по оформлению спортивного зала и созданию учебно-методических комплексов;

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;
- доплата за проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- другие доплаты, не входящие в должностные обязанности сотрудника.

3.6. Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья начисляется ежемесячно и выплачивается не позднее последнего дня месяца, в котором произведено начисление.

#### 4. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда

4.1. Работникам колледжа в целях увеличения результативности и качества (эффективности) труда, расширения сферы деятельности колледжа и пр. могут производиться стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Стимулирующий фонд устанавливается ежемесячно и утверждается приказом директора колледжа.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда по видам стимулирующих выплат распределяется на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Работникам колледжа за непрерывный стаж работы устанавливается ежемесячная надбавка в следующем размере к должностному окладу<sup>4</sup>:

- 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, профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих.

4.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников колледжа. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы сотрудникам колледжа устанавливается как в фиксированной сумме, так и в % от должностного оклада приказом директора колледжа с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки.

4.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы может быть установлена на различный период, но не менее чем на 1 календарный месяц и не более чем на 1 календарный год, исходя из объемов имеющегося финансирования. Приказом директора колледжа надбавка может быть снята с обоснованием причин принятого решения.

4.6. Стимулирующая надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы сотрудников колледжа (Приложение №1), позволяющих оценить результативность и качество вверенного участка работы, вклад в продвижении колледжа на рынке образовательных услуг, расширения сферы его деятельности и др.:

- для заместителей директора устанавливаются на основе действующих критериев оценки эффективности (качества работы) директора колледжа. Количество и распределение критериев между заместителями директора и главным бухгалтером определяются комиссией колледжа, состав которой избирается советом колледжа и утверждается приказом директора.

- для заведующих отделениями, методистов, заведующего учебной частью устанавливаются на основе действующих критериев оценки эффективности (качества работы) заместителей директора. Количество и распределение критериев между данными категориями работников определяются комиссией колледжа.

<sup>4</sup> Основание: Постановление Правительства Самарской области от 30.10.2013 № 582

-для других работников колледжа устанавливаются с учетом критериев комиссией колледжа(Приложение №1).

4.7. Стимулирующая надбавка за высокие показатели в работе назначается на основании заполненных листов самоанализа. Листы самоанализа по установленной форме (Приложение№2) работники колледжа подают руководителям структурных подразделений по итогам 1 и 2 полугодия до 15 июня, декабря. Листы самоанализа, проверенные руководителями структурных подразделений и аналитическая информация директора о показателях деятельности работников колледжа передаются на рассмотрение комиссии колледжа. До 25 (июня, декабря) текущего года комиссия колледжа выносит решение, по итогам которого издается приказ директора об установлении стимулирующих выплат.

Конкретный период установления надбавки за эффективность (качество) работы определяет комиссия колледжа при рассмотрении аналитической информации о показателях трудовой деятельности работников.

Комиссией колледжа устанавливается перечень должностей сотрудников для установления стимулирующей надбавки за эффективность (качество) работы исходя из преимущественных приоритетов направлений деятельности.

Критерий эффективности принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде. Руководители структурных подразделений, заместители директора проверяют достоверность изложенных сведений и передают листы для дальнейшего рассмотрения в комиссию колледжа. В случае отсутствия листа самоанализа, выплаты стимулирующего характера не назначаются.

4.8. При выполнении самоанализа работникам колледжа следует учитывать:

- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период (первое и второе полугодие);
- при необходимости проведения анализа берется предыдущий отчетный период (предыдущее полугодие);

4.9. Форма самоанализа для всех категорий сотрудников (педагогический состав, административный, учебно-вспомогательный, и прочий персонал) должна содержать:

- перечень критериев и максимального количества баллов по каждому критерию;
- набранное количество баллов по каждому критерию в результате самоанализа сотрудника данного подразделения,
- решение комиссии колледжа с количеством набранных баллов.

4.10. Размер стимулирующей надбавки на каждый балл может быть отличным от размера надбавки на каждый балл в предыдущий период выплаты из-за изменения общего объема показателей (суммового количества баллов) в каждом установленном комиссией колледжа периоде выплат.

4.11. В случае искажения фактов работникам колледжа, представившим недостоверную информацию, и руководителям структурных подразделений невнимательно изучившим листы самоанализа, надбавка за высокие показатели в работе в течение двух отчетных периодов после того как данный факт стал известен комиссии колледжа, не устанавливаются.

4.12. 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 в комиссию колледжа для рассмотрения и принятия окончательного решения.

4.13. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

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

4.15. Выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться или отменяться по окончании установленного периода, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или окончании конкретного объема работ. Основанием отмены надбавки или снижения ее размера является представление руководителя структурного подразделения.

4.16. Стимулирующие выплаты работникам включают в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.17. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору колледжа из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются приказом Министерства образования Самарской области.

4.17.1. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь директору колледжа, установленные в течение календарного года, не могут превышать долю от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в колледж в течение года или на момент увольнения директора. Выплаты стимулирующего характера директору начисляются и согласовываются с Министерством образования Самарской области ежемесячно.

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в колледж на момент установления выплаты (тыс.руб)	Доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в колледж
менее 500	не более 10%
от 500 до 1000	не более 9,5%
от 1000 до 1500	не более 9%
от 1500 до 2000	не более 8,5%
от 2000 до 2500	не более 8%
от 2500 до 3000	не более 7,5%
от 3000 до 3500	не более 7%
от 3500 до 4000	не более 6,6%
от 4000 до 4500	не более 6,3%
от 4500 до 5000	не более 6%
от 5000 до 6000	не более 5,7%
от 6000 до 7000	не более 5,4%
от 7000 до 8000	не более 5,2%
от 8000 до 9000	не более 5%
от 9000 до 10000	не более 4,8%
от 10000 до 12000	не более 4,6%
от 12000 до 14000	не более 4,4%
от 14000 до 16000	не более 4,2%
от 16000 до 18000	не более 4%
от 18000 до 20000	не более 3,8%
от 20000 до 25000	не более 3,5%
от 25000 до 30000	не более 3,3%

## 5. Условия и порядок назначения премий

5.1. При наличии экономии ФОТ или за счет внебюджетных средств работникам колледжа могут выплачиваться премии. Обязательным условием при назначении премии является:

- плодотворное сотрудничество с социальными партнерами по организации исследовательской деятельности студентов и преподавателей колледжа;
- за качественную организацию по начальной и профессиональной адаптации студентов (предпрофильная подготовка учащихся средних школ на базе колледжа, профориентационная работа);
- за организацию и проведение мониторинга образовательной и воспитательной деятельности колледжа;
- за внедрение инновационных педагогических технологий в учебно-воспитательный процесс и практическое обучение студентов колледжа;
- за внедрение информационных технологий в образовательную деятельность колледжа;
- за плодотворную работу по созданию материально-технической базы новых специальностей;
- за результативность участия студентов и сотрудников колледжа в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах различных уровней;
- за разработку и проведение внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в подразделениях и в колледже в целом;
- за организацию и проведение работ по благоустройству и озеленению территории колледжа;
- за качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства колледжа;
- за создание методологической базы по организации учебно-воспитательной работы;
- за привлечение внебюджетных средств на развитие материально-технической базы колледжа;
- за достижения в реализации платных образовательных услуг и иных видов, приносящей доход деятельности;
- за высокие результаты проведенных государственными органами проверок колледжа, подготовки и сдачи государственной отчетности;
- за выполнение внеплановой учебно-методической, учебно-организационной и учебно-воспитательной работы, результатом которой является повышение качества подготовки студентов, улучшения условий осуществления образовательного процесса, расширение спектра образовательной деятельности;
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа;
- за качественное исполнение санитарно-эпидемиологических требований на объектах колледжа;
- за присуждение работнику почетных званий, получение высоких государственных и общественных наград;
- за достижение высоких результатов в воспитательной работе.

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

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

5.4. Работникам, вновь поступившим на работу или переведенным из другого учреждения, премия за отработанное время может быть выплачена по усмотрению директора Колледжа.

5.5. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты устанавливаются по результатам работы сотрудников в целях усиления их материальной заинтересованности, при выполнении поставленных перед ними задач, а также за высокое качество и полученный значительный положительный эффект от выполняемой работы, при реализации различных направлений деятельности колледжа.

5.6. Размер премии может быть неограничен, в пределах имеющегося финансирования, устанавливается в % к окладу или в денежном выражении.

5.7. В целях материального стимулирования сотрудников могут быть применены иные поощрительные выплаты:

- неприменение к работнику в течение предшествующих 6 месяцев дисциплинарных взысканий;
- полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей,
- выполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- отсутствие нарушений установленных администрацией и законодательством требований оформления документации и результатов работ;
- отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- отсутствие претензий, рекламаций, жалоб родителей и партнеров;
- отсутствие ошибок и искажений в отчетности.

#### 6. Оказание материальной помощи

6.1. Работникам колледжа может быть выплачена безвозмездная материальная помощь за счет средств высвободившихся в результате экономии ФОТ или внебюджетных средств в случаях:

- в связи с рождением ребенка (детей);
- 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);

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

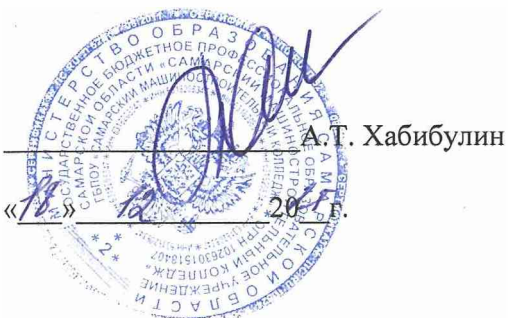
6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором колледжа по согласованию с органом профсоюза колледжа.

#### 7. Порядок осуществления выплат работникам за счет внебюджетных средств.

Порядок, виды и условия осуществления выплат работникам ГБПОУ «Самарский машиностроительный колледж» за счет внебюджетных средств регулируется Положением о внебюджетных средствах ГБПОУ «Самарский машиностроительный колледж».

От администрации колледжа:

Директор колледжа



А.Т. Хабибулин  
2015 г.

От коллектива работников:

Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов ГБПОУ «СМК» Профсоюза работников народного образования и науки РФ



О.М. Разина  
2015 г.