

1

Министерство образования Самарской области
Министерство сельского хозяйства и продовольствия Самарской области
Министерство имущественных отношений Самарской области

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОБШАРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ
ИМ. В.И. СУРКОВА»

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«Обшаровский государственный техникум им. В.И. Суркова»

с. Обшаровка
Приволжского района
Самарской области

Изменения в коллективный договор приняты на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от «09» февраля 2026г.



Стороны коллективного договора работники ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» в лице председателя профсоюзного комитета Кузина Юрия Александровича и работодатель в лице директора Захарова Николая Викторовича пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» (регистрационный номер 03462023):

1. Приложение № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите» изложить в новой редакции (Приложение №1 к настоящим изменениям).
2. Приложение № 3 к Коллективному договору «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников» изложить в новой редакции (Приложение №2 к настоящим изменениям).
3. В приложении № 1 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» раздел 3 «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации» дополнить пунктом 3.11

На основании требований Федерального закона от 27.05.1998г. 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» супруги военнослужащих - граждан и граждан, уволенных с военной службы, при прочих равных условиях имеют преимущественное право на поступление на работу в государственные организации, воинские части и на оставление на работе в государственных организациях, воинских частях при сокращении численности или штата работников, а также на первоочередное направление на прохождение профессионального обучения или для получения дополнительного профессионального образования по очной форме обучения с выплатой в период обучения средней заработной платы.

4. Дополнить Коллективный договор: Приложением № 5 к Коллективному договору «Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников» (Приложение №3 к настоящим изменениям).
5. Изменения вступают в силу с 09.02.2026г.

Работодатель
директор ГБПОУ «Обшаровский
государственный техникум
им.В.И.Суркова»
Н.В.Захаров
9.02.2026г.



от трудового коллектива
председатель профсоюзного
комитета техникума

Ю.А.Кузин
09.02.2026г.

Приложения № 1 к изменениям и дополнениям
Приложение № 2 к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» (далее Техникум).
- 1.2. Положение разработано в соответствии:
 - ✓ с Трудовым Кодексом Российской Федерации,
 - ✓ Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
 - ✓ Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
 - ✓ постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;
 - ✓ распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»;
 - ✓ приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценки 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»;
 - ✓ приказом министерства образования Самарской области от 31.10.2024г. № 734-од «Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям, подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования»;
 - ✓ постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025г. № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области»;
 - ✓ постановлением Правительства Самарской области от 15.12.2025г. № 857 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

- 1.3. Заработка плата работников Техникума представляет собой 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.
- 1.4. Техникум в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов, ставок заработной платы всех категорий работников без ограничения их максимального размера.
- 1.5. Месячная заработка плата работника техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 1.6. Месячная заработка плата работника Техникума, работающего в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени.
- 1.7. Директор Техникума обеспечивает соблюдение целевых показателей уровня заработной платы, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в государственном образовательном учреждении Самарской области, реализующем образовательные программы среднего профессионального образования.
- 1.8. Заработка плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а именно:
 - ✓ за первую половину месяца – 15 числа расчетного месяца;
 - ✓ за вторую половину месяца – 30 числа расчетного месяца;
 - ✓ выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Расчетный листок должен выдаваться не реже, чем 1 раз в месяц при произведении окончательного расчета по итогам работы за месяц (на бумажном носителе под роспись).

- 1.9. Заработка плата по заявлению работников выплачивается по зарплатным пластиковым картам через отделение Сбербанка и ВТБ. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, производятся за счет средств работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, определенную в коллективном договоре, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме

работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

- 1.10. Настоящее положение действует с момента утверждения и может пересматриваться в связи с изменениями нормативной базы и (или) другими обстоятельствами.

2. Формирование фонда оплаты труда

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников Техникума осуществляется в соответствии с нормативными затратами на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя) и (или) один человеко-час в части расходов на оплату труда работников по формуле

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + ОЗ + Е + Т + У,$$

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

$NROH_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), в том числе обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам на основе сертификатов персонифицированного финансирования дополнительного образования детей, являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

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

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей), в том числе обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам на основе сертификатов

персонифицированного финансирования дополнительного образования детей, и (или) человека-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

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

j - вид деятельности;

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

12 - количество месяцев в году;

OZ - отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ (на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, на осуществление оплаты труда работников общежитий и котельных государственных образовательных учреждений);

E – объем средств областного бюджета на осуществление ежемесячной региональной выплаты, предусматриваемый исходя из двенадцатикратного размера данной выплаты, устанавливаемого постановлением Правительства Самарской области на соответствующий календарный год, на каждую штатную единицу;

U - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий

работников, установленных указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 N 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

- 2.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Техникума в соответствии с локальными нормативными актами Техникума.
- 2.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.
Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Техникума.

3. Структура фонда оплаты труда

- 3.1. ФОТ работников Техникума состоит из базовой, специальной и стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.
- 3.2. В базовую часть ФОТ работников Техникума включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов) и тарификации.
- 3.3. Специальная часть ФОТ работников Техникума включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работников Техникума.
- 3.4. Стимулирующая часть ФОТ работников Техникума включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.
- 3.5. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется директором Техникума.

4. Должностные оклады работников Техникума

- 4.1. Должностные оклады работников Техникума 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 Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 на 25%.

- 4.2. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Техникума устанавливаются Правительством Самарской области.
- 4.3. Оплата труда директора Техникума производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размеры и порядок выплат стимулирующего, компенсационного характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору Техникума устанавливаются министерством образования Самарской области.
- 4.4. Оплата труда директора Техникума производится на основании трудового договора с учредителем (учредителями) Техникума.
Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Техникума утверждаются министерством образования Самарской области.
Объемные показатели деятельности Техникума и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются министерством образования Самарской области.
- 4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Техникума и средней заработной платы работников Техникума, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.
- 4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Техникума и средней заработной платы работников Техникума, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.
- 4.7. Среднемесячная заработка директора Техникума, его заместителей и работников Техникума, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Техникума, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Техникума, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.
- 4.8. 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 предметов. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев.
Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.
- 4.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

- 4.10. Объем учебной нагрузки педагогов больший или меньший от педагогической ставки устанавливается с их письменного согласия.
- 4.11. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству не превышает половины от верхнего предела учебной нагрузки.
- 4.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.
Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет педагогического работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.
- 4.13. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском.
- 4.14. 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.
- 4.15. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.
- 4.16. Директор Техникума в пределах, имеющихся финансовых средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Техникума может привлекать для проведения учебных занятий сторонних специалистов.
- 4.17. Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:
 - ✓ При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Техникуме, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
 - ✓ При получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
 - ✓ При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - ✓ При присвоении почетного звания – со дня присвоения;
 - ✓ При присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией министерства образования Российской Федерации о выдаче диплома или присуждения ученой степени.
- 4.18. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада 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.
- 4.19. Сторожам, дежурным по общежитию и операторам котельной устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц.
 - 4.20. В свободное от работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени.
 - 4.21. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору. Оплата работы по совмещению устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор Техникума отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменном виде не позднее, чем за три рабочих дня.

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

- 5.1. Работникам Техникума производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть ФОТ.
- 5.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника Техникума без учета доплат и надбавок или устанавливаются в фиксированной сумме.
- 5.4. К выплатам компенсационного характера, устанавливаемым работникам Техникума в пределах ФОТ, относятся:
 - ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 4% от должностного оклада;

- ✓ доплата за работу в ночное время – 35% от должностного оклада, рассчитанного за час работы работника (за каждый час работы в ночное время). Ночное время исчисляется с 22.00 до 06.00;
 - ✓ 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 работ, совмещение (профессий) должностей назначается приказом директора Техникума;
 - ✓ доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - ✓ доплата педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в учебных группах очной иочно-заочной формы обучения – до 3 000,00 рублей (при наличии средств в специальной части фонда оплаты труда);
 - ✓ доплата педагогическим работникам за выполнение функций куратора в учебных группах заочной формы обучения – до 2 000,00 рублей (при наличии средств в специальной части фонда оплаты труда);
 - ✓ доплата за проверку тетрадей и письменных работ (производится без учета консультационных и экзаменационных часов):
 - русский язык и литература – до 8 % от должностного оклада;
 - математика – до 8% от должностного оклада;
 - ✓ доплата за заведование учебным кабинетами, мастерскими, лаборатории и т.д. – до 1 400,00 рублей за кабинет, до 2 100,00 рублей - за два кабинета, до 2 800,00 рублей - за три кабинета (при наличии средств в специальной части фонда оплаты труда) – устанавливается на учебный год на основании Положения об учебном кабинете, лаборатории, мастерской;
 - ✓ доплата за проведение работ по дополнительным образовательным программам (кружки, секции) – до 1 200,00 рублей за 1 кружок, секцию (при наличии средств в специальной части фонда оплаты труда);
 - ✓ доплата за уборку мест общего пользования – 10% от должностного оклада;
 - ✓ другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников Техникума;
 - ✓ 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, Почетный работник СПО и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством – до 20% от должностного оклада;
 - ✓ доплата за почетную грамоту Министерства образования и науки РФ – до 15% от должностного оклада (при наличии средств в специальной части фонда оплаты труда).
- 5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени месяц, квартал, полугодие, год или на выполнение

конкретного объема работ. По окончании периода компенсационная выплата отменяется или устанавливается вновь, размер выплаты может меняться в соответствии с проделанной работой.

- 5.6. Выплаты компенсационного характера уменьшаются или отменяются при несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины уменьшении или окончании конкретного объема работ, уменьшения численности контингента как в целом по Техникуму, так и в группе.

6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат.

- 6.1. Работникам Техникума в целях увеличения результативности и качества работы (эффективности) труда, расширения сферы деятельности Техникума и пр. могут производиться стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.
- 6.2. Виды, порядок, условия предоставления и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Техникума, за исключением директора Техникума, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами
- 6.3. Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований директору Техникума, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования Самарской области.
- 6.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ✓ *Надбавка за интенсивность и напряженность работы* устанавливается работникам, которые выполняют работу, требующую предельного сосредоточения, интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных.

Размеры надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда Техникума.

При определении размера надбавки за интенсивность и напряженность работы учитывается контингент обучающихся в Техникуме по списочному составу по состоянию на 1 сентября учебного года по всем формам обучения следующим образом:

до 400 чел. – до 4,5%;

свыше 400 чел. – от 4,6% до 5%.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается на основании приказа директора Техникума с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки, но не более чем на текущий финансовый год.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается на основании приказа директора Техникума;

- ✓ *Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)* – устанавливается работникам Техникума на основании критериев оценки результативности и качества работы (эффективности труда)

сотрудников Техникума, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), исходя из общей суммы баллов и общего размера финансирования на оплату за эффективность (качество) работы.

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

- ✓ *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;
- ✓ *своевременность* - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- ✓ *прозрачность* - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- ✓ *Премия за выполнение особо важных или срочных работ, премия 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 Техникума;
- ✓ *Премии в связи с государственными праздниками (Международный женский день, День защитника Отечества)* (при наличии средств в стимулирующей части фонда оплаты труда);
- ✓ *Премии к профессиональному празднику «День учителя»* (при наличии средств в стимулирующей части фонда оплаты труда);
- ✓ *Премия по итогам работы (месяц, квартал, год);*
- ✓ *Ежемесячная надбавка за выслугу лет* устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Медицинские и фармацевтические работники», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

- ✓ *Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию* устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;

для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом (распоряжением) директора Техникума со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

- ✓ *Ежемесячная региональная выплата* устанавливается работникам Техникума в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025 № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области».

Размер выплаты определяется Правительством Самарской области на соответствующий календарный год.

Работникам Техникума, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

Региональная выплата начисляется на основании приказа директора Техникума.

- 6.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Техникума, являются:

- ✓ Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- ✓ Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
- ✓ Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;
- ✓ Отсутствие замечаний по выполнению правил внутреннего распорядка;
- ✓ Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей.

- 6.6. Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на различный период, но не менее чем на 1 календарный месяц и не более чем на 1 календарный год.

Конкретный период установления надбавки в учреждении – за полугодие (январь-август и сентябрь-декабрь).

- 6.7. 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 периоде выплат и наличия средств.

- 6.8. Выплаты стимулирующего характера определяются в зависимости от качества и объема выполненных работ и наличия средств.
- 6.9. 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.
- 6.10. В порядке исключения стимулирующие выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным, принятым по приглашению Техникума или в порядке перевода специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данной должности, в пределах фонда стимулирующих выплат.
- 6.11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи директору Техникума из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с Юго-Западным управлением министерства образования Самарской области на основании распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности».
- 6.12. На основании согласованного Юго-Западным управлением министерства образования Самарской области Расчета выплаты стимулирующего характера и материальной помощи руководителю из средств от приносящей доход деятельности заместителем директора по учебно-производственной работе издается приказ для начисления и выплаты стимулирующего характера из средств от приносящей доход деятельности директору Техникума.

7. Условия и порядок назначения премий за счет сложившейся экономии фонда оплаты труда.

- 7.1. При наличии экономии ФОТ работникам Техникума могут выплачиваться премии.
- 7.2. Премии начисляются за месяц, квартал, полугодие, год и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.
- 7.3. Работникам, проработавшим неполный год, начисление премии производится с учетом фактически отработанного времени в данном учетном периоде. Уволившимся работникам начисление премии не производится.
- 7.4. Работникам, вновь поступившим на работу или переведенным из другого учреждения, премия за отработанное время может быть выплачена по усмотрению директора Техникума.
- 7.5. Премирование работников Техникума может производиться:
Ежемесячно, ежеквартально либо ежегодно при наличии средств.

- ✓ *по итогам работы Техникума* в случае сложившейся экономии; за вклад в развитие материальной базы; активную деятельность в общественной жизни Техникума и т.д.
 - ✓ *за добросовестное выполнение трудовых обязанностей* – работникам добросовестно выполнившим трудовые обязанности, не имевшим нареканий в работе и соблюдавшим трудовую дисциплину.
 - ✓ *в связи с юбилейными* (когда тому или иному работнику исполняется 50, 55, 60 и так далее лет), *памятными и праздничными датами* – не менее 50 % от должностного оклада.
- 7.6. Решение о возможности премирования и периодах премирования работников принимает директор Техникума.

8. Условия и порядок выплаты материальной помощи

- 8.1. Работникам Техникума может быть выплачена безвозмездная материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии ФОТ:
 - ✓ 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 обстоятельствах);
 - ✓ Ухудшения общего материального положения в семье;
 - ✓ Частичной компенсации при кражах, утерях материальных ценностей работника (при наличии справки из органов внутренних дел).
- 8.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Техникума материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
- 8.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размера принимается директором Техникума по согласованию с представительным органом работников.
- 8.4. Решение об оказании и размере материальной помощи директору Техникума устанавливается по согласованию с Министерством образования Самарской области.

9. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику

- 9.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору на должности, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

- организаций» (далее - педагогическая должность), в данное учреждение, являющееся для него основным местом его работы, после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями [пункта 1 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»](#) или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями [пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»](#) (далее - педагогический работник).
- 9.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником суммарно по основному месту работы и по внутреннему совместительству нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.
- 9.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.
- 9.4. Ежемесячная денежная выплата производится со дня его принятия на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.
- 9.5. В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 9.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовым договорам по педагогическим должностям в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.
- 9.6. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями [пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»](#) во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющего стаж работы на педагогических должностях менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору на педагогических должностях в данное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в данное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы на педагогических должностях.
- 9.7. При исчислении срока, указанного в пункте 9.4. настоящего Положения, не учитывается:
- ✓ время прохождения педагогическим работником военной службы, в том числе по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на

военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо время действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее - военная служба), или альтернативной гражданской службы;

✓ временная нетрудоспособность педагогического работника по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

- 9.8. В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает на работу в ту же организацию на те же педагогические должности, на которых он работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется.

10. Другие вопросы оплаты труда

- 10.1. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается на основании постановления Правительства Самарской области от 21.02.2005г. № 22.
- Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.
- 10.2. Ежемесячная денежная выплата в размере 2 500 (двух тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области выплачивается на основании постановления Правительства Самарской области от 22.02.2018г. № 95.
- 10.3. Ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования Самарской области выплачивается на основании постановления Правительства Самарской области от 16.02.2024г. № 94.

Приложения № 2 к изменениям и дополнениям
Приложение № 3 к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии:
 - ✓ с Трудовым и Налоговым кодексами Российской Федерации;
 - ✓ Законом «Об образовании»;
 - ✓ постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
 - ✓ приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценки 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 11.12.2025г. № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области»;
 - ✓ постановлением Правительства Самарской области от 15.12.2025г. № 857 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
 - ✓ Уставом техникума.
- 1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Техникума в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечный результат труда.
- 1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в т.ч. работающим по совместительству, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления выплат.
- 1.4. Работникам Техникума могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:
 - 1) Надбавка за интенсивность и напряженность работы;
 - 2) Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
 - 3) Премия за выполнение особо важных или срочных работ;
 - 4) Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов;

- 5) Премии в связи с государственными праздниками (Международный женский день, День защитника Отечества) (при наличии средств в стимулирующей части фонда оплаты труда);
 - 6) Премии к профессиональному празднику «День учителя» (при наличии средств в стимулирующей части фонда оплаты труда);
 - 7) Премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
 - 8) Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Медицинские и фармацевтические работники», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»;
 - 9) Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
 - 10) Ежемесячная региональная выплата;
 - 11) Иные поощрительные выплаты.
- 1.5. Выплаты производятся одновременно с заработной платой.

2. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

- 2.1. *Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)* (далее – выплата стимулирующего характера) устанавливается работникам Техникума на основании критериев оценки результативности и качества работы (эффективности труда), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.
- 2.1.1. Расчет размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) производится администрацией Техникума на основании самоанализа деятельности работника, выполненного в соответствии с утвержденными критериями. Для подготовки указанного расчета на основании приказа директора Техникума создается комиссия. Председателем указанной комиссии является директор Техникума. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.
- 2.1.2. Порядок определения размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) за полугодие.
- 2.1.2.1. Работники Техникума представляют в комиссию по распределению выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями.
Срок предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников *до 25 декабря и до 27 августа включительно каждого года*.
Ответственность за достоверность информации педагогического персонала возлагается на заместителя директора по учебно-производственной работе и заместителя директора по учебно-воспитательной работе. Ответственность за достоверность информации обслуживающего и технического персонала возлагается на заведующего хозяйством. Ответственность за достоверность информации сотрудников финансово-экономического отдела возлагается на

начальника финансово-экономического отдела. Ответственность за достоверность информации административного персонала, возлагается на директора Техникума.

- 2.1.2.2. Сотрудникам, не сдавшим листы самоанализа без уважительной причины, надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) за отчетный период не начисляется.
- 2.1.2.3. Лица, виновные в искажении информации самоанализа и руководители структурных подразделений, подтверждающие искаженную информацию, лишаются надбавки за отчетный период.
- 2.1.2.4. На основании самооценки комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда производит подсчет баллов каждому работнику Техникума за период, по результатам которого устанавливается надбавка результативность и качество работы (эффективность труда), предусмотренной п.2.1. настоящего Положения.
- 2.1.2.5. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, рассчитанный за текущий период, делится на сумму баллов всех работников. В результате получается денежный вес в рублях каждого балла.
- 2.1.2.6. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника за текущий период.
- 2.1.2.7. В течение всего учебного года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.
- 2.1.3. Произведенный комиссией расчет *не позднее 30 декабря и 31 августа* оформляется протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии.
- 2.1.4. В срок *не позднее 10 января и 5 сентября* директор Техникума на основании протокола комиссии издает приказы об утверждении стоимости одного балла и об установлении надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам по результатам их работы за полугодие.
- 2.1.5. Выплата надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) производится со дня издания приказа (до 10 января и до 5 сентября) об установлении выплаты и действует в течение периодов январь-август и сентябрь-декабрь.
- 2.1.6. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и formalизованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Техникума, являются:
 - ✓ Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - ✓ Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
 - ✓ Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;
 - ✓ Отсутствие замечаний по выполнению правил внутреннего распорядка;
 - ✓ Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей.
- 2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается работникам, которые выполняют работу, требующую предельного сосредоточения, интеллектуальных, умственных или физических затрат,

выходящих за рамки обычных.

Размеры надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда Техникума.

При определении размера надбавки за интенсивность и напряженность работы учитывается контингент обучающихся в Техникуме по списочному составу по состоянию на 1 сентября учебного года по всем формам обучения следующим образом:

до 400 чел. – до 4,5%;

свыше 400 чел. – от 4,6% до 5%.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается на основании приказа директора Техникума с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки, но не более чем на текущий финансовый год.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается на основании приказа директора Техникума.

- 2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Медицинские и фармацевтические работники», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» устанавливается в следующих размерах:

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

при выслуге выше 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 или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

- 2.4. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;

для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом (распоряжением) директора Техникума со дня издания распорядительного акта о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

- 2.5. Ежемесячная региональная выплата устанавливается работникам Техникума в

соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025 № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области».

Размер выплаты определяется Правительством Самарской области на соответствующий календарный год.

Работникам Техникума, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

Региональная выплата начисляется на основании приказа директора Техникума.

- 2.6. Выплаты стимулирующего характера директору Техникума производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Техникума на основании приказа министерства образования Самарской области.

3. Заключительные Положения.

- 3.1. Премии и надбавки, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.
- 3.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.
- 3.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников техникума.
- 3.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.
- 3.5. Изменения в настоящее Положение вносятся директором Техникума.

Приложения № 3 к изменениям и дополнениям
Приложение № 5 к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» (далее - Положение) разработано на основании Примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников из письма Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 2.12.2025 г. № ОК-3775/08/756, на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее — Закон об образовании), Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Профессиональная этика педагогических работников — совокупность моральных норм, определяющих их отношение к своему профессиональному долгу и ко всем участникам образовательных отношений.

Нормы профессиональной этики, предусмотренные Законом об образовании:

- обязанность педагогических работников следовать требованиям профессиональной этики (п.2 ч. 1 ст.48);
- закрепление норм профессиональной этики в локальных нормативных актах образовательной организации (ч.4 ст.47);
- ответственность педагогических работников за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанности по соблюдению норм профессиональной этики (ч.4 ст.48).

4. Педагогические работники при всех обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- г) проявлять уважение к культуре многонационального народа Российской Федерации, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- д) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций, соблюдать беспристрастность, исключающую возможность влияния на свою профессиональную деятельность;
- ж) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод

- человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- з) придерживаться аккуратного внешнего вида, соответствующего профессиональному этикету, преподаваемой дисциплине, задачам реализуемой образовательной программы с учетом религиозных, национальных и культурных традиций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, а также с учетом индивидуальных особенностей педагогического работника;
- и) соблюдать правила русского языка, культуру своей речи, не допускать использования ненормативной лексики, оскорбительных и дискриминационных высказываний; предъявления неправомерных обвинений, а также угроз, выражений или действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение, в том числе при взаимодействии с участниками образовательных отношений посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и (или) программ для электронных вычислительных машин, которые предназначены и (или) используются для обмена электронными сообщениями (электронные мессенджеры);
- к) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;
- л) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность, не терять самообладания, сохранять спокойствие, не поддаваться на провокации и стараться избегать конфликтных ситуаций;
- м) принимать меры по недопущению возникновения и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, а также по обеспечению конфиденциальности информации об обучающихся за разглашение которой педагогические работники несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

5. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, способствовать формированию благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

6. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом П настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

7. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

9. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в региональную комиссию по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников, и (или) в суд, а также в правоохранительные органы при необходимости.

В данном изменении в коллективный договор пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 29 (Двадцать девять) листов.

Директор ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им. В.И. Суркова»
Г. Сурков

09.02.2026г

Н.В.Захаров



Г. Сурков