

Приложение №1
к приказу от 31.08.2026 № 567-03



Министерство образования Самарской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области
«ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГБПОУ «ПГК»)

СОГЛАСОВАНО
протоколом заседания Профсоюзного
комитета ГБПОУ «ПГК»

от 28.08.2026 № 18

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ГБПОУ «ПГК»

от 31.08.2026 № 567-03

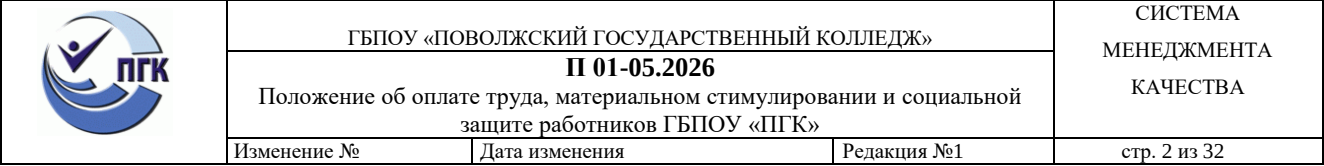
**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ РАБОТНИКОВ ГБПОУ «ПГК»**

П 01-05.2026



Подписано цифровой
подписью: Шуваткин
Александр Викторович
DN: cn=Шуваткин
Александр Викторович
o=ГБПОУ "ПГК"
ou=директор
email=college@pgk63.ru
Дата: 2026.08.31

Самара, 2026



СИСТЕМА
МЕНЕДЖМЕНТА
КАЧЕСТВА

Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной
защите работников ГБПОУ «ПГК»

стр. 2 из 32

[illegible]

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 3 из 32

Предисловие

1. Разработано Лобановой Е.С. – заместителем директора по ФЭД
2. Введено в действие с 01 09. 2026 взамен:
 - Положения об оплате труда работников колледжа П 01-02.2025 от 09.01.2025
 - Положение об оплате труда работников при оказании платных дополнительных образовательных услуг П 02-05.2025 от 05.02.2025
 - Положение по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» П 01-03.2025 от 20.06.2025
 - Положение о внебюджетной и иной приносящей доход деятельности ГБПОУ «Поволжский государственный колледж» П 01-01.01.2015 от 10.06.2015
 - Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Поволжский государственный колледж» (ГБПОУ «ПГК») П 01-07.2025 от 18.12.2025
 - Положение о премировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Поволжский государственный колледж» (ГБПОУ «ПГК») П 01-02.2024 от 26.12.2024
3. Редакция №1

Настоящий документ не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания без разрешения ГБПОУ «ПГК».

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 4 из 32

1. Нормативно-правовые акты

1.1. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области от 14.12.2004 N 158-ГД "Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области",
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника",
- Приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» от 19.02.2009 № 30-од,
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р «Об утверждении процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности»,

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 5 из 32

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 26.12.2012 №452-од «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»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2012 № 576 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 № 107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013г. № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014 №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 17.02.2014 №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- Постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившем силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 №690, «Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			стр. 6 из 32
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	

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»,

– Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 95, "Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области"

– Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»,

– Постановлением Правительства Самарской области от 21.09.2020 N 716 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области"»,

– Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2020г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»,

– Письмом Минпросвещения России от 31.01.2023 N АБ-355/06 "О направлении разъяснений по вопросам введения должности советник директора по воспитанию"

– Постановлением Правительства Самарской области от 27.06.2025 № 361 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 7 из 32

Самарской области".

– Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025 № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области».

– Постановлением Правительства Самарской области от 15.12.2025 № 857 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

– Постановлением Правительства Самарской области от 28.05.2026 № 347 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

2. Общие положения

2.1. Заработная плата работников Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

2.3. Сроки выплаты заработной платы 22 числа за первую половину месяца, 07 числа следующего месяца заработная плата за вторую половину месяца. Форма оплаты - перечисление денежных средств на расчетный счет работника.

2.4. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 8 из 32

руководство (кураторство) педагогическим работникам из средств федерального бюджета, поступивших в областной бюджет, производится единовременно, за отработанное время в текущем месяце.

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

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, утвержденными Правительством Самарской области и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \cdot D \cdot H,$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников Учреждения;

N – норматив бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося Учреждения, рассчитанный в соответствии с методикой расчета норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида,

утвержденной Правительством Самарской области.

D – соотношение фонда оплаты труда работников Учреждения и норматива бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося (воспитанника), установленное методикой расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) образовательного учреждения соответствующего типа и вида, утвержденной Правительством Самарской области.

H – количество обучающихся Учреждения.

3.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 9 из 32

замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

3.3. Экономия средств областного бюджета, сложившаяся в связи с осуществлением ежемесячной региональной выплаты и исчисленного от нее среднего заработка не может быть направлена на осуществление прочих стимулирующих выплат, выплат из базовой и специальной части ФОТ, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения.

4. Структура фонда оплаты труда

4.1. ФОТ работников Учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей.

4.2. В базовую часть ФОТ работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

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

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

4.5. В ФОТ работников Учреждения включается дополнительный объём средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

4.6. Размер стимулирующей части ФОТ устанавливается в соответствии с методикой расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности учреждения среднего профессионального

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 10 из 32	

образования и не может превышать 26,73% ФОТ.

5. Должностные оклады работников Учреждения

5.1. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

5.2. Изменение размеров оплаты труда или должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении выслуги лет-со дня увеличения выслуги;
- 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.

5.3. 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.

5.4. В соответствии со ст. 104 ТК РФ устанавливается суммированный учет рабочего времени сторожу-вахтёру, дежурному по общежитию. Продолжительность учетного периода для данной категории - 1 (один) год. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода определяется графиком сменности. Суммированный учет рабочего времени осуществляется на основании данных табеля учета рабочего времени. Оплата труда данной категории работников производится из расчета должностного

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	
				стр. 11 из 32

оклада.

5.5. Учебная нагрузка педагогам устанавливается исходя из общего количества педагогических часов на учебный год и зависит от контингента обучающихся. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

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

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

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

5.8. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству не превышает половины нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы (360 часов).

5.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 12 из 32

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.

5.10. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листа нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым пункта 5.10.

5.11. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 13 из 32

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

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

5.13. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

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

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

5.16. В свободное от основной работы время работники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу – совместительство. С совместителями оформляется трудовой договор. Продолжительность рабочего времени совместителя не превышает половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Труд совместителей оплачивается пропорционально отработанному времени. Совместителям, как и основным работникам, могут быть установлены компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.17. 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

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 14 из 32

плату – совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. С работником совмещающим профессии (должности) заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Оплата работы по совмещению устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.18. Оплата труда директора Учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением на основании трудового договора с учредителем (учредителями) образовательного учреждения. Размеры и порядок выплат стимулирующего, компенсационного характера, а также материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору Учреждения, устанавливаются Министерством образования Самарской области (учредителем).

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

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

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

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

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 15 из 32	

6.2. 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.

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

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

- **за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда** устанавливается по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на таких работах, начисляется за время фактической занятости. Доплата устанавливается в размере 4 % от должностного оклада (ставки);

- **за работу в ночное время** устанавливается за работу в ночное время в период с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут согласно таблице учета рабочего времени. Доплата устанавливается в повышенном размере на 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях;

- **за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** устанавливается за работу в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа директора Учреждения. Работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- **за сверхурочную работу** (учетный период один календарный год) устанавливается за работу сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени, отраженную в таблице учета рабочего

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	
				стр. 16 из 32

времени. Работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;

– **за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы,** устанавливается по соглашению сторон при наличии вакансий в Учреждении на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается приказом директора (на основании личного заявления сотрудника, служебной записки от руководителей подразделений (отделов), заместителей директора, старшего методиста), максимальными и минимальными размерами не ограничиваются и определяется в зависимости от объема (содержания) поручаемой работы;

– **за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,** устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Доплата устанавливается приказом директора (на основании личного заявления сотрудника, служебной записки от руководителей подразделений (отделов), заместителей директора, старшего методиста);

– **за выполнение работ различной квалификации** устанавливается за замещение работника, имеющего более низкую квалификационную категорию. Доплата устанавливается в размере межквалификационной разницы;

– **педагогическим работникам за классное руководство (кураторство) включая работу с родителями (законными представителями)** устанавливается доплата на учебный год за каждую группу, но не более двух, в размере 5 100,00 руб.

– **за проверку тетрадей и письменных работ (производится без учета консультационных часов):**

– русский язык и литература + экзамен - 15% (количества часов на

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 17 из 32

ставку),

- математика + экзамен – 10% (количества часов на ставку),
- физика, химия, черчение, иностранный язык – 10% (количества часов на ставку);
- **за проверку контрольных работ (заочное отделение) – 15%** (количества часов на студента);
- **за заведование учебными кабинетами – 7%** должностного оклада; учебными мастерскими – 25% должностного оклада; учебными лабораториями – 15% должностного оклада не более чем на ставку 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев. Выплата устанавливается педагогическому работнику приказом директора на учебный год;
- **за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – 30%** должностного оклада устанавливается на учебный год согласно тарификации;
- **за наставничество педагогическим работникам (за педагогическими работниками со стажем работы от 0 до 3-х лет)** устанавливается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Доплата устанавливается в размере 15% должностного оклада педагогического работника не более чем на ставку 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев;
- **надбавка за ученую степень кандидата наук, доктора наук – 30%** должностного оклада; **за почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области – 20%** соответствующее профилю выполняемой работы, **орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – 20%** должностного оклада. При наличии у работника ученой степени и почетного звания, указанные надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований. При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	
				стр. 18 из 32

устанавливается на основании одного из них.

– за реализацию программ углубленной подготовки специалистов среднего звена по специальным дисциплинам (МДК, специальные предметы) - 15% от стоимости часа из расчета общего количества часов углубленной подготовки по учебному плану;

– другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников Учреждения;

– доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Доплата устанавливается в случаях не достижения размера заработной платы МРОТ, пропорционально занимаемой ставки за фактически отработанное время. Доплата производится в пределах объема средств областного бюджета, в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

– ежемесячная выплата в размере 100 рублей педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

– ежемесячная выплата в размере 2500 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности. Денежная выплата производится пропорционально отработанному времени педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной(преподавательской) работы. Денежная выплата учитывается при определении среднего заработка.

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 19 из 32

6.4.1. Целевые ежемесячные выплаты педагогическим работникам:

- ежемесячной денежной выплаты в размере 10 000 (десяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам, работающим в учреждениях.
- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам в размере 5 000,00 рублей за каждую группу (но не более двух). Денежное вознаграждение производится пропорционально отработанному времени педагогическим работникам. Денежное вознаграждение учитывается при определении среднего заработка.
- ежемесячная денежная выплата на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в профессиональных образовательных организациях Самарской области.
- ежемесячная денежная выплата в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области

6.5. 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 и (или) увеличения (уменьшения) фонда специальной части ФОТ.

7. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

7.1. Работникам Учреждения в целях увеличения результативности и качества (эффективности труда) работников, расширения сферы деятельности Учреждения и пр. производятся стимулирующие выплаты в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, а так же

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	
				стр. 20 из 32

материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований, директору Учреждения, устанавливается министерством образования Самарской области.

Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения, за исключением руководителя, устанавливаются коллективным договором, соглашениями и данным локальным актом на основании утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) осуществляется с учетом следующих принципов: объективность (размер вознаграждения работника определяется 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 результатов); прозрачность (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику).

7.2. Стимулирующая часть ФОТ состоит из:

7.2.1. Выплата стимулирующего характера директору Учреждения – 10% стимулирующей части ФОТ. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору устанавливается министерством образования Самарской области.

7.2.2 Надбавок за выслугу лет – 4% стимулирующей части ФОТ.

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 21 из 32

Устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня», «Работники культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

При выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада не более чем на ставку 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев;

При выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада не более чем на ставку 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев.

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 так же в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений.

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 ежемесячно со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

7.2.3 надбавка за интенсивность и напряженность работы – 25% устанавливается работникам Учреждения, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных (с учетом

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 22 из 32

многоуровневости и многопрофильности образовательного учреждения) устанавливается исходя из обслуживаемого контингента. Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

- 60% - Административно-управленческий персонал;
- 40% - Другие работники.

7.2.3.1 Денежный размер надбавки за интенсивность и напряженность работы определяется после выверки контингента и деления размера части фонда стимулирующих выплат, определенной на надбавки за интенсивность и напряженность для данной категории работников, на суммарное количество обучающихся обслуживаемых данной категорией работников. Расчет надбавки для каждого работника производится путем прямого умножения полученного показателя на контингент, обслуживаемый данным работником.

7.2.3.2 Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не реже одного раза в год, увеличивается или уменьшается в зависимости от обслуживаемого контингента обучающихся или в связи с его уменьшением (увеличением).

7.2.3.3 Денежный размер надбавки за интенсивность и напряженность работы советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается приказом директора при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

7.2.4 Надбавок за результативность и качество работы 60% стимулирующей части ФОТ.

Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

- 2,3% - Административно-управленческий персонал;
- 97,70% - другие работники (из которых 89% распределяется на

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 23 из 32

преподавателей и мастеров п/о; 3,0% на других педагогических работников; 4,0% на учебно-вспомогательный персонал; 4,0% на прочий персонал).

7.2.4.1 Надбавка за результативность и качество работы устанавливается на основании действующих критериев, позволяющих оценить результативность и качества работы (эффективность труда) вверенного участка работы, вклад в продвижении Учреждения на рынке образовательных услуг, расширение сферы его деятельности и др.:

- для заместителей директора (кроме заместителя директора по ФЭД), руководителей (начальников) отделов устанавливаются на основе действующих критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качества работы (эффективность труда) директора Учреждения.

- для педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качества работы (эффективность труда), утвержденных министерством образования и науки Самарской области.

- для каждой категории других работников Учреждения устанавливается на основе критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качества работы (эффективность труда), самостоятельно разработанных и утвержденных Учреждением.

7.2.4.2 Надбавка за результативность и качество работы назначается на основании заполненных листов самоанализа критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)-(Далее лист самоанализа):

- а) Листы самоанализа по установленной форме работники Учреждения подают своим непосредственным руководителям по итогам истекшего

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 24 из 32

полугодия до 10 января (июля) текущего года. Руководители подразделений и заместители директора проверяют достоверность изложенных в листах самоанализа сведений и заверяют листы самоанализа личной подписью. Далее листы самоанализа передаются в отдел кадров для проставления отметки об отсутствии (наличии) у работника дисциплинарных взысканий. До 20 января (июля) листы самоанализа, проверенные руководителями структурных подразделений и согласованные специалистом по кадрам, а также аналитическая информация о показателях деятельности работников Учреждения передаются на рассмотрение и утверждение в Совет Учреждения. До 28 января (июля) текущего года по окончании заседания Совета Учреждения составляется протокол с итоговым количеством баллов по каждому работнику. После утверждения, протокол заседания Совета учреждения передаётся для издания директором учреждения приказа «О размере надбавки за результативность и качество работы и периоде действия этих выплат» - в течение трех рабочих дней с даты утверждения Совета учреждения, но не позднее 31 января (июля) текущего года;

Бухгалтерия учреждения на основании приказа производит расчет исходя из стоимости баллов и количества набранных баллов, который отображается в приложении к приказу. Выплата производится за фактически отработанное время.

б) Листы самоанализа по установленной форме ВНОВЬ принятых на должность работники Учреждения подают своим непосредственным руководителям по итогам истекшего срока не менее 4 месяцев с даты принятия до 10 числа (следующего месяца). Руководители подразделений и заместители директора проверяют достоверность изложенных в листах самоанализа сведений и заверяют листы самоанализа личной подписью. Далее листы самоанализа передаются в отдел кадров для проставления отметки об отсутствии (наличии) у работника дисциплинарных взысканий. До 20 числа текущего месяца листы самоанализа,

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			стр. 25 из 32
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	

проверенные руководителями структурных подразделений и согласованные специалистом по кадрам, а так же аналитическая информация о показателях деятельности работников Учреждения передаются на рассмотрение и утверждение в Совет Учреждения. До 28 числа текущего месяца по окончании заседания Совета Учреждения составляется протокол с итоговым количеством баллов по каждому работнику. После утверждения, протокол заседания Совета учреждения передаётся для издания директором учреждения приказа «О размере надбавки за результативность и качество работы и периоде действия этих выплат» - в течение трех рабочих дней с даты утверждения Совета учреждения, но не позднее последнего числа текущего месяца; В последующем при окончании полугодия лист самоанализа подается согласно абзаца «а» данного подпункта.

Бухгалтерия учреждения на основании приказа производит расчет исходя из стоимости баллов, действующей на данный момент и количества набранных баллов, который отображается в приложении к приказу. Выплата производится за фактически отработанное время.

7.2.4.3 Стоимость одного балла надбавки за результативность и качество работы определяется после проверки листов самоанализа всех работников данной категории и деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, определенной для данной категории работников, на суммарное количество баллов, полученное работниками данной категории.

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

7.2.4.5 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 26 из 32

(отчетным периодом принимается одно полугодие) а так же принимается к рассмотрению, если деятельность, указанная в данном критерии, была организована работником либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии, а так же если результат был получен по направлению деятельности возглавляемой работником. В случае отсутствия листа самоанализа выплаты стимулирующего характера не назначаются.

7.2.4.6 При выполнении самоанализа работникам Учреждения следует учитывать:

- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период (истекшее полугодие);
- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период (предыдущее полугодие);

7.2.4.7 В случае предоставления заведомо ложной информации работникам Учреждения, представившим недостоверную информацию, и их непосредственным руководителям, завизировавшим данные листы самоанализа, надбавка за результативность и качество работы в течение двух отчетных периодов, после того как данный факт стал известен Совету учреждения, не устанавливаются.

7.2.4.8 В случае разногласия работника Учреждения и его непосредственного руководителя, по содержанию листа самоанализа и приложенных документов, работник Учреждения вправе подать письменную апелляцию с приложением подтверждающих документов по каждому критерию в Совет учреждения для рассмотрения возникшего разногласия и принятия окончательного решения.

7.2.4.9 Надбавка за результативность и качество работы устанавливаются на полугодие и не более одного года.

7.2.5 Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты – 11% стимулирующей части ФОТ.

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 27 из 32

– **ежемесячная надбавка за квалификационную категорию** устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию – 20% от должностного оклада занимаемой нагрузки;

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию – 10% от должностного оклада занимаемой нагрузки;

7.2.6 Ежемесячная региональная выплата - устанавливается, размер которой определяется Правительством Самарской области на соответствующий календарный год, работникам учреждения (кроме преподавателей и мастеров производственного обучения) при полностью отработанной норме рабочего времени и выполнении норм труда (трудовых обязанностей) на ставку заработной платы. Работникам, 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. Выплата начисляется на основании приказа директора.

7.3. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы 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;

7.4. Выплаты стимулирующего характера определяются в

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 28 из 32

зависимости от качества и объема выполняемых работ и наличия средств.

7.5. 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.

7.6. Установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8. Условия и порядок назначения премий

8.1. При наличии экономии ФОТ могут выплачиваться премии работникам Учреждения, состоящим в трудовых отношениях на дату издания приказа о выплате премии.

8.2. Премии начисляются за месяц, квартал, полугодие, год и при отсутствии действующего дисциплинарного взыскания.

8.3. Премии начисляются в фиксированной сумме в полном объеме.

8.4. Уволившимся работникам начисление премии не производится.

8.5. Премирование работников Учреждения производится по итогам работы ежемесячно, ежеквартально либо ежегодно при наличии средств:

- за вклад в развитие материальной базы;
- активную деятельность в общественной жизни Учреждения;
- выполнение особо важных и ответственных работ (подготовка учреждения к учебному году; устранение последствий аварий; подготовка и проведение международных российских и региональных мероприятий);
- иные виды деятельности носящий разовый характер;
- за добросовестное выполнение трудовых обязанностей – работникам, добросовестно и эффективно выполнявшим трудовые обязанности, не имевшим нареканий в работе.

8.6. Премирование советника директора, в том числе производится из Субсидии на проведение мероприятий по обеспечению деятельности

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 29 из 32

советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, в случае сложившейся экономией.

8.7. При премировании по результатам работы учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение результатов в работе в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

8.8. Премияльный фонд между различными категориями работников распределяется в зависимости от сложившейся экономии ФОТ и количества представленных работников на поощрение, указанных в служебных записках от руководителей подразделений, заместителей директора, старшего методиста и заведующих.

8.9. Решение о возможности премирования и периодах премирования работников принимает директор Учреждения по представленным служебным запискам от руководителей подразделений, заместителей директора, старшего методиста и заведующих по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9. Оказание материальной помощи

9.1. Работникам Учреждения может быть выплачена безвозмездная материальная помощь не однократно (в случае нескольких причин) за счет средств высвободившихся в результате экономии ФОТ.

9.2. Размер материальной помощи определяется в зависимости от конкретной ситуации и наличия финансовых средств.

9.3. Материальная помощь может быть оказана работнику в связи:

9.3.1 с причинением работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и др.) помощь выплачивается.

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 30 из 32

9.3.2. со смертью:

- работника;
- близких родственников.

При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников, самого работника материальная помощь производится:

- работнику (в случае смерти близких родственников);
- близким родственникам работника (в случае смерти самого работника) при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи.

9.3.3. с рождением ребенка.

9.3.4. с бракосочетанием.

9.3.5. с необходимостью дорогостоящего лечения.

9.4. Перечень оснований для оказания материальной помощи, указанный в п. 8.3, не является исчерпывающим. Каждый случай заявления рассматривается на заседании Комиссии по выплате материальной помощи.

9.5. Работник имеет право на получение материальной помощи по всем указанным в п. 8.3 данного Положения основаниям, но не более одного раза в год по каждому из них

9.6. Работник получает право на получение материальной помощи по истечении 1 (одного) года работы в Учреждении.

9.7. Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение. Далее заявление рассматриваются на заседании Комиссии по выплате материальной помощи.

9.8. По итогам заседания Комиссии составляется протокол и выписка из протокола к которой прикладываются заявления и документы, одобренные к выплате. На основании выписки из протокола издается приказ, который должен содержать обязательные реквизиты: Ф.И.О. лица, которому

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	стр. 31 из 32

оказывают материальную помощь, ее размер и источник выплаты, а также основание для ее получения.

9.9. Приказ передается в бухгалтерию для дальнейшего начисления указанной в приказе суммы.

9.10. В случае отказа в оказании материальной помощи, заявление и прилагаемые к нему документы, хранятся вместе с протоколом заседания Комиссии у секретаря Комиссии.

9.11. Основные причины выделения материальной помощи и какими документами они должны быть подтверждены.

Причины выплаты материальной помощи	Подтверждающие документы	Суммы
В связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопление квартиры и т.п.)	Документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией	Не менее 4000 рублей
На операцию, дорогостоящее лечение, протезирование, дорогостоящие лекарства	– договор на лечение, операцию; – справка-направление врача; – документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств); – при необходимости также можно запросить справки соответствующих учреждений, организации, документы (направление, эпикриз и др.) с указанием медицинского учреждения, подтверждающие необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи по жизненно важным показаниям	Не менее 4000 рублей
По случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей)	- копия свидетельства о смерти; - копия свидетельства о заключении брака (для мужа, жены); - копия свидетельства о рождении (для детей)	4000 рублей
По случаю смерти работника	Если есть родственники: - копия свидетельства о смерти; - копия свидетельства о заключении брака (для мужа, жены); - копия свидетельства о рождении (для детей) Если нет близких родственников: - копия свидетельства о смерти; -квитанции и чеки, подтверждающие затраты на похороны; - ходатайство профсоюза о выделении средств	Стаж работы: От 1 года до 5 лет – 4000 рублей Свыше 5 лет до 10 лет – 6000 рублей Свыше 10 лет до 20 лет- 8000 рублей Свыше 20 лет – 10000 рублей

	ГБПОУ «ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»			СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА
	П 01-05.2026			
	Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной защите работников ГБПОУ «ПГК»			
	Изменение №	Дата изменения	Редакция №1	

Причины выплаты материальной помощи	Подтверждающие документы	Суммы
	с указанием, кому доверяется получить деньги	

9.12. Решение об оказании и размере материальной помощи директору Учреждения устанавливается по согласованию с Министерством образования Самарской области.