

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома

 — Е.М. Марюха  
« 02 » июня 2021 г



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ФБН ОУ КК КПП

 — Г.А. Шалюгина  
« 02 » июня 2021 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о стимулирующих выплатах работникам  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Краснодарского края  
«Кореновский политехнический техникум»**

г. Кореновск  
2021 год

## ОГЛАВЛЕНИЕ

№	Наименование раздела	Страница
1.	Общие положения	3-4
2.	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	4-6
3.	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	6-8
4.	Порядок и условия премирования работников	8-10
5.	Материальная помощь	10-11

## 1. Общие положения

3

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Кореновский политехнический техникум» (далее - Положение, техникум) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (ред. 20.02.2014г.), «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015г.», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г.(протокол N 11), Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утверждёнными Министерством образования и науки Российской Федерации от 18 июня 2013 г., Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» (ред. 24.10.2014г.), Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (ред. 01.11.2013г.) приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 1 декабря 2008 г. № 4060-1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», и уставом техникума.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах:

- совершенствования организации оплаты труда и повышения заинтересованности работников техникума в совершенствовании организации образовательного процесса.
- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников техникума;
- развитие творческой активности и инициативы.

1.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников техникума устанавливаются коллективным

договором, Положением об оплате труда работников техникума, настоящим Положением и отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. 4

1.4. В целях объективной оценки результативности деятельности работников и обеспечения прозрачности при определении стимулирующих выплат в техникуме приказом директора создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Источниками формирования средств, направляемых на стимулирующие надбавки и доплаты работникам техникума, являются субсидии на выполнение государственного задания и средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (образовательных услуг).

## **II. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

2.1. В техникуме предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении повышающего коэффициента принимается техникумом с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на календарный год.

2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Размер повышающего коэффициента - до 3,0. Персональный повышающий коэффициент выплачивается при наличии фонда экономии заработной платы.

2.3. В техникуме предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень, почетное звание.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется приказом директора техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений техникума, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора техникума;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях техникума - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений техникума.

2.4. Надбавка за интенсивность труда работникам техникума устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Руководящим и педагогическим работникам техникума надбавка за интенсивность труда устанавливается в соответствии с Положением о Критериях оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников техникума.

Размер надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер указанной надбавки - до 200%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в техникуме в процентах от оклада:

- 5% - при выслуге лет от 1 до 5 лет;
- 10% - при выслуге лет от 5 до 10 лет;
- 15% - при выслуге лет от 10 лет.

2.6. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры надбавки:

- 15% - при наличии высшей квалификационной категории;
- 10% - при наличии первой квалификационной категории;

5% - при наличии второй квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается преподавателям и другим педагогическим работникам к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам в процентах от оклада.

2.7. Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры надбавки:

7,5% - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

15% - за ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение. Преподавателям надбавка устанавливается к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам в процентах от оклада.

2.8. Доплата за неаудиторную занятость: за руководство цикловой методической комиссией, за классное руководство, за кураторство, за заведование учебным кабинетом, лабораторией, цехом, производственной мастерской, проверку тетрадей устанавливается педагогическим работникам на период учебного года в процентном отношении к ставке заработной платы в следующих размерах: 15%-за руководство цикловой методической комиссией; 15%-за заведование учебным кабинетом, лабораторией, цехом, производственной мастерской; 15%-за проверку тетрадей.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции куратора группы и классное руководство руководителя, выполняющего функции куратора группы и классного руководителя - из расчета 4000 рублей в месяц:

в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования";

в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1015 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования".

Для учебных групп и классов, наполняемостью которых меньше указанной в абзацах выше, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции куратора или классного руководителя двух и более групп, классов, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение

этих функций в каждой учебной группе, классе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

7

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости учебной группы, класса по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в учебных группах, классах в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется".

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Оплата труда работников техникума, занятых на работах в условиях, отличающихся от нормальных, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, принимаемым с учетом мнения

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

8

3.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

#### **IV. Порядок и условия премирования работников**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в техникуме установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премирование осуществляется приказом директора техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:



- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений техникума и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора техникума;
- других работников, занятых в структурных подразделениях техникума - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений техникума.

4.2. Премия по итогам работы (за месяц, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности техникума;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, полугодие, год) выплачивается единовременно в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4.4. Премия за высокие показатели работы выплачивается единовременно. Критериями премирования являются:

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный и научный процесс, хозяйственное обслуживание техникума, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности

техникума, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учёт;

10

- обеспечение качественной работы подразделений техникума, связанных с хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским процессами деятельности техникума, обеспечения безопасности техникума, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в техникуме, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности техникума;

- качественное обеспечение подготовки и проведения все видов учебных занятий;

- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами;

- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, и других форм практического обучения;

- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

- занятие призовых мест студентами на городских, краевых, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

- особые заслуги перед техникумом;

- многолетняя и безупречная работа в техникуме;

- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.

- своевременное и качественное представление отчетной документации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда. Максимальным размером премия не ограничена.

4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно.

Критериями премирования являются: - оперативное и качественное выполнение особо важных заданий руководства техникума (структурного подразделения);

- оперативное и качественное выполнение особо срочных заданий руководства техникума (структурного подразделения);

- своевременное и качественное выполнение заданий директора техникума (руководителя подразделения);

- своевременное и качественное техническое обеспечение учебного процесса в техникуме (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- обеспечение безаварийной работы всех систем жизнеобеспечения техникума; -своевременное и качественное выполнение работ по подготовке к новому учебному году;

- оперативная и качественная подготовка объектов техникума к зимнему сезону;

- эффективное и качественное проведение нового набора;

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с уставной деятельностью техникума;

- своевременная подготовка и издание учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда. Максимальным размером премия не ограничена.

4.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

## **V. Материальная помощь**

5.1. Выплата материальной помощи работникам техникума производится за счёт средств централизованного фонда и из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при финансовой возможности) по следующим основаниям:

- к юбилейным датам (50, 55 лет со дня рождения - женщины; 50, 60 лет со дня рождения - мужчины) - один должностной оклад;

- при увольнении в связи с выходом на государственную пенсию - не более одного должностного оклада;

- к отпуску на медицинское обследование и лечение - не более двух должностных окладов;

- в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) - не более двух должностных окладов;

- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам - не более двух должностных окладов;

- в других случаях (в связи со стихийными бедствиями, свадьба) - не более двух должностных окладов.

5.2. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора техникума на основании письменного заявления работника.