

Утверждаю  

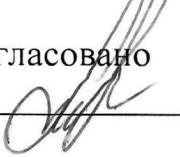



Т. Г. Баркова

Директор ГБПОУ РК  
«Симферопольский  
политехнический колледж»

Приложение к приказу  
ГБПОУ РК «Симферопольский  
политехнический колледж»  
от 27 февраля 2023 г. № 16 - о/д

Согласовано

  
T. В. Мелеги

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
работников и обучающихся  
«Симферопольский  
политехнический колледж»

## **Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский политехнический колледж»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский политехнический колледж» (далее – Положение) разработано на основании Постановления Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Симферопольский политехнический колледж», в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Республики Крым от 28.11.2014 г. № 14-ЗРК «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 г. № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера»

1.2. Стимулирующие выплаты предусматриваются с целью мотивации работников к качественным результатам труда и поощрения за выполненную работу.

1.3. Положение определяет порядок, условия начисления и распределение стимулирующих выплат за счет средств бюджета, иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

1.4. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также плановых назначений на оплату труда за счет средств иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

## **2. Виды выплат стимулирующего характера**

2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

2.1.1. Надбавку за интенсивность труда. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются Директором Колледжа в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Колледжа и оценочных листов сотрудников (приложение 1 к Положению) с учетом мнения представительного органа работников. В случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

Надбавка за интенсивность труда устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) на срок до одного года.

При установлении надбавки учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Колледжа;

качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Предельный размер надбавки за интенсивность труда составляет 150 процентов от должностного оклада.

2.1.2. Премию за высокие результаты работы. Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются Директором Колледжа в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за высокие результаты работы устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) или в абсолютном размере на срок не более одного года.

При установлении премии учитываются:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются Директором Колледжа в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за высокие результаты работы устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) или в абсолютном размере на срок не более одного года.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

2.2.1. Премия за образцовое выполнение государственного задания.

Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются Директором Колледжа в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени
- за наличие ученого звания;
- за наличие государственных, правительственные наград, почетных званий.

а). Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки):

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15 %
первая категория	10 %

б) Работникам Колледжа устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени или ученого звания, за исключением тех, для которых наличие ученой степени и (или) ученого звания является обязательным условием замещения должности в соответствии с квалификационными требованиями, установленными Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, соответствующими положениями профессиональных стандартов или должностными инструкциями:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 3%;
- при наличии ученой степени доктора наук - 5%;
- при наличии ученого звания "доцент" - 7%;
- при наличии ученого звания "профессор" - 10%.

Надбавки за наличие ученой степени или ученого звания устанавливаются при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени или ученого звания являются:

для директора Колледжа – приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым;

для остальных работников - приказ Колледжа, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух или более оснований для установления надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с

настоящим Положением.

При наличии у работника двух или более оснований для установления надбавки за наличие ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

в) Работникам Колледжа, к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственные наград, почетных званий.

В размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации;

- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия профилю деятельности организации;

В размере 10% от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...» производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствия наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», - профилю деятельности организации;

- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности организаций, осуществляющей образовательную деятельность.

Основанием для назначения является:

для директора - приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым;

для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников - приказ директора Колледжа, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственные наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за наличие государственных, правительственные наград,

почетных званий устанавливается по основному месту работы.

**2.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:**

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1) Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), указанного в приложении № 1 к Положению о системе оплаты труда работников Колледжа, по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15 %.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, служебные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

2) Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада), указанного в приложениях № 3, 4, 5, 6 к Положению о системе оплаты труда работников Колледжа, по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3 %;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7 %;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10 %.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден

записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, служебные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

#### 2.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается Директором Колледжа на основании оценочных листов (приложение 2 к Положению) и представлений руководителей, исходя из набранных балов и стоимости бала. Стоимость бала определяется путем отношения объема средств, направляемого на премиальные выплаты по итогам соответствующего периода к общей сумме баллов набранной сотрудниками Колледжа.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения

календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

### **3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.**

#### **3.1. Стимулирующие выплаты подразделяются на:**

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в Колледже).

3.2. Выплаты, носящие обязательный характер (надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет) устанавливаются ежегодно на основании приказов, подготавливаемых отделом кадров.

В случае приема на работу нового сотрудника, возникновения у сотрудника в течение года оснований для назначения или пересмотра стимулирующей выплаты обязательного характера, назначение или пересмотр выплаты осуществляется на основании приказа, подготавливаемого отделом кадров.

3.3. С целью обеспечения объективности и прозрачности назначения стимулирующих выплат в Колледже создается Комиссия по назначению стимулирующих выплат (далее – Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом Директора Колледжа из числа сотрудников Колледжа с обязательным участием представителей первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Колледжа.

#### **3.4. К функциям Комиссии относится:**

- определение фонда стимулирующих выплат Колледжа;
- оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников Колледжа в соответствии с оценочными листами, характеризующими интенсивность работы и итоги работы за период работы (месяц, квартал, год);
- распределение стимулирующих выплат по учреждению;
- определение размера стимулирующих выплат работникам в соответствии с предусмотренными критериями и представлениями руководителей структурных подразделений;
- рассмотрение спорных вопросов оценки показателей эффективности деятельности работников Колледжа и пересмотр окончательной оценки указанных показателей;

- ознакомление сотрудников с окончательной оценкой показателей эффективности их деятельности;
- оформление решений Комиссии протоколом;
- оформление проекта приказа о распределении стимулирующих выплат.

3.5. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых устанавливается в соответствии с утвержденной номенклатурой дел Колледжа на текущий год.

Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание Комиссии являются правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

Комиссия действует на основании настоящего Положения.

3.6. Установление стимулирующих выплат осуществляется Директором Колледжа по представлению комиссии по назначению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.7. Комиссия принимает решение о представлении Директору предложений об установлении стимулирующих выплат:

- заместителям директора, руководителям структурных подразделений и сотрудникам, непосредственно подчиненным Директору, по представлению Директора;
- руководителям структурных подразделений и сотрудникам, подчиненным заместителям директора, по представлению заместителей директора;
- сотрудникам на основании представлений руководителей структурных подразделений.

3.8. Размеры стимулирующих выплат Директору, порядок и критерии их выплаты устанавливаются Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

3.9. Для сотрудников Колледжа устанавливаются следующие сроки предоставления оценочных листов непосредственным руководителям:

3.9.1. До 15 декабря листов самооценки для назначения надбавки за интенсивность труда (по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению) для назначения указанной надбавки на следующий год. В случае принятия на работу нового сотрудника, перевода сотрудника на новую должность, пересмотра должностных обязанностей или иных оснований требующих пересмотра или установления надбавки за интенсивность труда оценочный лист подается в срок до 15 числа текущего месяца.

3.9.2. До 15 числа текущего месяца листов самооценки для назначения премии по итогам работы за месяц (за предыдущий месяц), за квартал (за предыдущий квартал), за год (за предыдущий год).

Исходя из наличия финансовых средств, общих итогов работы Колледжа Комиссией принимается решение о периоде, за который может осуществляться премирование и соответственно предоставление оценочных листов.

3.10. Для руководителей структурных подразделений срок предоставления в Комиссию оценочных листов сотрудникам со своими предложениями, представлений о премировании сотрудников устанавливается до 22 числа текущего месяца.

3.11. Директорам, заместителями директора предоставления по премированию подчиненных сотрудников подаются в Комиссию до 22 числа текущего месяца.

3.12. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по решению Комиссии с учетом их работы в Колледже за фактически отработанное время (период).

#### **4. Перечень оснований не назначения, отмены и снижения стимулирующих выплат**

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности сотрудников Колледжа не назначаются, отменяются:

- при наличии дисциплинарного взыскания за недобросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- за нарушение устава Колледжа;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся и работников;
- при отсутствии средств фонда оплаты труда.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности сотрудников Колледжа снижаются:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений руководителя учреждения, локальных нормативных актов;
- при нарушении правил ведения документации;
- при пассивности и не участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях Колледжа;
- при нарушении норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатном отношении к сохранности материальных ценностей: оборудования, инвентаря, учебной литературы;
- при ограниченности средств фонда оплаты труда.

4.3. Не начисление или снижение стимулирующих выплат работнику в установленный период производится по решению Комиссии с письменным согласованием с первичной профсоюзной организацией работников и обучающихся.

**5. Заключительные положения.**

5.1. Первичная профсоюзная организация работников и обучающихся, сотрудники Колледжа имеют право вносить предложения в Комиссию по внесению изменений и дополнений в настоящее Положение.

5.2. Изменения и дополнения в указанное Положение вносятся по согласованию с Первичной профсоюзной организацией работников и обучающихся и утверждаются директором Колледжа.

**Начальник ОПЭР**

**Карпов С. Н.**