

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета ГБПОУ РК СТТ

А.С. Стенковенко

« 01 » 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ РК «Сакский  
технологический техникум»

А.Ю. Волкова

« 01 » 2017 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о стимулирующих выплатах

#### работникам ГБПОУ РК «Сакский технологический техникум»

#### I. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок установления выплат стимулирующего характера работникам ГБПОУ РК «Сакский технологический техникум» (далее – Техникум).

1.2. Выплаты стимулирующего характера вводятся в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников в результатах их деятельности;
- творческого подхода к исполнению обязанностей, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- улучшения качества работы;
- получения экономии бюджетных средств, в сохранности имущества;
- закрепления высококвалифицированных кадров и повышения качества образовательного процесса в Техникуме.

1.3. Настоящее Положение разработано на основании:

- Закона Республики Крым от 28.11.2014г. №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»;
- постановления Совета Министров республики Крым от 30.12.2014 г. №658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» в редакции от 01.06.2017 г.;
- Постановление Совета Министров Республики Крым от 18.12.2014г. № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера»;
- Трудового кодекса Российской Федерации»;
- иными правовыми актами РФ, Республики Крым.

1.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), либо в абсолютном размере (в рублях).

1.5. Стимулирующие выплаты начисляются ежемесячно, премии - по итогам работы за месяц, квартал, учебный год, год – по истечении соответствующего периода.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Техникума, а также средств от предпри-

нимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Техникумом на оплату труда работников.

1.7. Основанием для начисления выплат стимулирующего характера является приказ директора, а в отношении ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера и премий – также протокол заседания соответствующей комиссии по начислению данных выплат.

## II. Перечень и размеры стимулирующих выплат

2.1. В Техникуме устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат, направленных на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

### - Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- *надбавка за интенсивность труда;*
- *премия за высокие результаты работы;*
- *премия за выполнение особо важных и ответственных работ.*

### - Выплаты за качество выполняемых работ:

- *премия за образцовое выполнение государственного задания;*
- *надбавка за наличие квалификационной категории..*

### - Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

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

### - Премияльные выплаты по итогам работы:

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

## 2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

### 2.2.1. *Надбавка за интенсивность труда* устанавливается за:

- *интенсивность и напряженность работы;*
- *успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;*
- *организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;*
- *выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.*

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно в размере не более 100 % от должностного оклада в пределах фон-

да оплаты труда. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

### **2.2.2. Премия за высокие результаты работы.**

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

### **2.2.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.**

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

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

## **2.3. Выплаты за качество выполняемых работ:**

### **2.3.1. Премия за образцовое выполнение государственного задания:**

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами образовательной организации.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов образовательной организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности образовательной организации.

**2.3.2. Надбавка за наличие квалификационной категории** устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;

- руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

## **2.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:**

2.4.1. *Надбавка за выслугу лет* педагогическим и научно-педагогическим работникам устанавливается в размере от базовой единицы:

при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;

при выслуге лет свыше 20 лет - 40%.

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

2.4.2. *Надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли образования* (кроме педагогических и научно-педагогических работников), устанавливается в размере от базовой единицы:

при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;

при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;

при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

## **2.5. Премияльные выплаты по итогам работы**

2.5.1. *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.

Размеры и условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

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.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада 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.

### III. Порядок назначения стимулирующих выплат.

3.1. Стимулирующая выплата устанавливается в процентном (%) отношении к окладу по основной занимаемой должности. При переводе сотрудника на иную основную должность размер (в %) стимулирующей выплаты сохраняется и рассчитывается исходя из нового оклада на период, установленный приказом директора техникума по формуле:

$$\text{Ст.в.} = \text{Р.ст.в.} * \text{Ст}, \text{ где}$$

Ст.в. – стимулирующая выплата за *интенсивность и высокие результаты работы*;

Р.ст.в. – размер стимулирующей выплаты установленный приказом директора (%);

Ст- ставка работы.

Стимулирующая выплата преподавателей устанавливается в процентном (%) отношении к окладу рассчитанного с учетом всех установленных коэффициентов исходя из нормы часов педагогической работы не превышающей 720 часов в год (ставка заработной платы).

Стимулирующая выплата, установленная внешним совместителям с почасовой оплатой труда рассчитывается в процентном выражении от фактически проведенных часов за период, указанный в приказе об изменении тарификационного списка и ведомости педагогической нагрузки.

3.2. Установленный размер стимулирующих выплат работнику, в случае применения в отношении него дисциплинарного взыскания в виде замечания уменьшается на 50 % от размера выплаты, а в случае применения в отношении него дисциплинарного взыскания в виде выговора выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы (квартал, полугодие, год, учебный год) работнику не производятся до снятия дисциплинарного взыскания.

3.3. Установление выплат стимулирующего характера работнику осуществляется в следующем порядке:

- до 11 января нового календарного года руководители подразделений представляют для работы комиссии ходатайства о назначении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы;

- до 25-го числа последнего месяца квартала, сотрудники Техникума сдают руководителям своих подразделений оценочные листы, согласно приложениям, содержащие информацию о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности;

- до 28-го числа последнего месяца квартала, руководители подразделений Техникума подводят итоги по качественным и количественным показателям в работе сотрудников своих подразделений с учетом личного вклада в развитие и совершенствование работы Техникума и представляют предложения на рассмотрение Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера;

- до 28-го числа ежемесячно руководители подразделений Техникума представляют для работы Комиссии ходатайства о назначении единовременных премиальных выплат за выполнение особо важных и срочных работ;

- до 28-го июня и декабря руководители подразделений Техникума представляют для работы Комиссии ходатайства о назначении премиальных выплат по итогам работ за учебный год и год;

- до 29-го числа ежемесячно, на основании рекомендаций Комиссии по установлению стимулирующих и премиальных выплат директором Техникума принимается решение о конкретном размере выплат стимулирующего характера сотрудникам.

3.4. Стимулирующие выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (кроме премиальных выплат по итогам работы – учебный год, календарный год, ежеквартальных премиальных выплат за качество работы и единовременных выплат):

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков.

#### **IV. Формирование средств для стимулирующих выплат**

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от иной, приносящей доход, деятельности (внебюджетных средств), направленных на оплату труда работников техникума.

4.2. Для стимулирующих выплат работникам техникума в фонде оплаты труда создаётся резерв. При наличии экономии фонда заработной платы, она направляется в указанный резерв.

4.3. Не позднее 27 числа каждого месяца главный бухгалтер представляет директору сведения о суммах денежных средств, зарезервированных в текущем месяце с разбивкой указанных средств на персональные стимулирующие надбавки и премии и по структурным подразделениям техникума.

4.4. Не позднее 27 числа последнего месяца квартала главный бухгалтер представляет директору сведения о суммах денежных средств по структурным подразделениям, зарезервированных в указанном периоде, с выведением стоимости 1 бал-

ла – для выплат за качество выполняемых работ ежеквартально. Максимальное количество баллов в листах самооценки (Приложения) свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления ему максимальной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла рассчитывается, исходя из размера стимулирующей части ФОТ, максимального количества баллов для одного работника и количества работников каждой категории по формуле:

$$Ст1б = СФкат. / СБ,$$

где Ст1б – стоимость одного балла в руб.

СФкат. – стимулирующий фонд категории работников

СБ – общее количество (сумма) баллов всех работников данной категории.

4.5. При наличии достаточной экономии фонда заработной платы на конец первого полугодия и конец текущего года главный бухгалтер представляет директору до 25 декабря сведения о суммах сэкономленных денежных средств для выплаты премий с разбивкой указанных средств по структурным подразделениям в техникуме.