

Департамент образования и науки города Севастополя

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
профессионального образования города Севастополя  
"Севастопольский судостроительный колледж"



УТВЕРЖДАЮ

Косенко Г.Ю.

« 03 » октября 2022 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ПО  
«ССК» (далее - колледж)

### 1. Общие положения

1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ) формируется в размере не более 30% фонда оплаты труда.

1.2. Размер стимулирующей части ФОТ может быть увеличен за счет средств экономии ФОТ.

1.3. Стимулирующий ФОТ распределяется на:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

1.4. Настоящим Положением установлены следующие пропорции распределения стимулирующего ФОТ между различными категориями работников колледжа:

- на административно-управленческий персонал - предусматривается 30% стимулирующего фонда(включая директора) ;
- на учебно-вспомогательный персонал (служащие: специалисты и технические исполнители) – 25 % стимулирующего фонда;
- на педагогический персонал - 30% стимулирующего фонда;
- на младший обслуживающий персонал - 15% стимулирующего фонда.

1.5. В состав стимулирующей части ФОТ включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору колледжа. Виды, размер и порядок установления стимулирующих выплат директору колледжа устанавливается Департаментом образования города Севастополя.

1.6. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ и экономии ФОТ.

1.7. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

1.8. Размер стимулирующих выплат работникам колледжа утверждается приказом директора колледжа.

## **2. Условия назначения стимулирующих выплат**

2.1. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

2.2. Основанием для стимулирования работников колледжа являются:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- систематическое повышение квалификации;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, решений Педагогического совета колледжа, методической комиссии.

2.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в колледже не менее 3 месяцев;
- начисление стимулирующих выплат по результатам работы за месяц, квартал, (полугодие, год) производится пропорционально фактически отработанному времени. За время отпуска, болезни и т.д. стимулирующие выплаты не начисляются, так как они включаются в среднюю заработную плату при начислении отпускных и пособий по временной нетрудоспособности;
- отсутствие случаев травматизма студентов на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

2.4. Стимулирующие выплаты высчитываются пропорционально наличию бюджетных ассигнований на стимулирующие выплаты. При отсутствии средств, стимулирующие выплаты не производятся.

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются штатным работникам колледжа. Работникам, работающим на условиях совместительства и почасовой оплаты труда, могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты распоряжением директора колледжа.

2.6. Стимулирующие выплаты не назначаются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, при невыполнении Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов - в течение года или до снятия взыскания.

2.7. Директор колледжа имеет право самостоятельно или по представлению заместителей директора колледжа, представителей трудового коллектива снижать размер или лишать работника стимулирующей выплаты полностью либо частично при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника, а именно:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм охраны труда и пожарной безопасности;
- наличие обоснованных письменных жалоб других работников и студентов, работников сторонних организаций, связанных с колледжем договором социального партнерства;
- не обеспечение сохранности имущества;

### **Виды, основания и размеры стимулирующих выплат**

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивный труд.

3.1.1. Выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, за которые устанавливаются стимулирующие выплаты работникам, определяется директором, исходя из потребности выполнения тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора либо дополнительным трудовым соглашением.

3.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы.

3.2.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников колледжа в виде премий (единовременных выплат) по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками. Установление стимулирующих выплат работникам колледжа (из средств стимулирующего фонда) по итогам работы производится директором колледжа.

3.2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут устанавливаться работникам на основании результатов их деятельности за месяц, квартал (полугодие, год).

3.2.3. Определение размера стимулирующей выплаты осуществляется по окончании каждого месяца, квартала (полугодия, год) на основании материалов по анализу деятельности.

3.2.4. Заместители директора, начальники структурных подразделений подают директору колледжа протоколы по стимулированию конкретного работника с указанием критериев, до 27 числа месяца. Работники под роспись ознакамливаются в протоколах с установленными им количеством баллов.

3.2.5. Распределение стимулирующего ФОТ между категориями работников колледжа осуществляется на основании решения комиссии в соответствии с п. 1.4. настоящего положения, до 28 числа месяца.

### 3.3. Иные поощрительные и разовые выплаты (премии).

Иные поощрительные и разовые выплаты (премии) выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по ФОТ, устанавливаются работникам колледжа распоряжением директора, а также к знаменательным датам и материальной помощи.

3.3.1. В случае предоставления материальной помощи стимулирующая часть ФОТ работников колледжа уменьшается на размер оказанной материальной помощи.

3.3.2. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.3.3. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника.

3.3.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника.

Предоставление материальной помощи осуществляется в случаях:

- в случае смерти работника или ближайших родственников (родителей, супруга, детей) материальная помощь составляет от 5000 рублей до должностного оклада;
- в случае тяжелого материального положения - в размере до 100% от должностного оклада.

При увольнении сотрудника по собственному желанию, в том числе с выходом на пенсию, и недоработавшего полный календарный год, ранее выплаченная материальная помощь не удерживается (статья 137 Трудового кодекса РФ).

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

При отсутствии или недостатке бюджетных средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

3.3.5. Разовые премии выплачиваются юбилярам при достижении 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет (на основании сведений кадровой службы и подготовленного ею проекта распоряжения) в сумме от 5000 рублей до одного должностного оклада в зависимости от стажа работы в колледже и трудового вклада:

от 1 года до 5 лет - до 5000 руб.

от 5 до 10 лет – до 7000 руб.

свыше 10 лет – до 100 % должностного оклада

3.4.1. Работникам, чья заработная плата ниже минимального размера

оплаты труда (МРОТ), социальные выплаты производятся сверх МРОТ.

3.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру производятся на общих основаниях в соответствии с Положением. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности колледжа в процентах к должностным окладам, в баллах или в абсолютных размерах.

Главный бухгалтер  Садовникова Л.В.