

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
профессионального образовательного  
учреждения «Сыктывкарский автомо-  
ханический техникум»  
от 21 сентября 2022 года

**Положение о выплатах стимулирующего характера  
работникам Государственного профессионального  
образовательного учреждения  
«Сыктывкарский автомеханический техникум»,  
осуществляемых за счет средств,  
поступающих от приносящей доход деятельности**

г. Сыктывкар, 2022 г.

## 1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение направлено на усиление заинтересованности работников в эффективной работе учебно-производственных мастерских и участков, оказании платных образовательных услуг и другой внебюджетной деятельностью в соответствии с Уставом учреждения.

1.2. Источником формирования фонда стимулирующих выплат являются средства от приносящей доход деятельности (внебюджетные).

1.3. Положение предусматривает дифференцируемый подход к определению размеров доплат и надбавок в зависимости от объема и качества выполненной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников.

1.4. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются за счет полученных от приносящей доход деятельности и могут быть установлены на год, квартал, месяц или за выполнение конкретного объема работ каждым работником.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются техникумом самостоятельно в пределах направленных на эти цели финансовых средств отраженных в финансовом плане финансово-хозяйственной деятельности расходования средств, полученных от внебюджетной деятельности.

1.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по привлечению и эффективному использованию средств, полученных от приносящей доход деятельности, в первую очередь устанавливаются работникам непосредственно участвующим в формировании средств данной деятельности.

1.7. Стимулирующие выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы по привлечению и эффективному использованию средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются на основании решения комиссии, и оформляется приказом директора.

## 2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ПОРЯДОК ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

**1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам ОУ** устанавливаются в следующих размерах: Таблица 1

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений	до 180

2.	Педагогические работники, специалисты, служащие, рабочие	до 150
----	--	--------

Выплаты стимулирующего характера руководителю ОУ устанавливаются Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений Республики Коми, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство образования РК.

**2. Надбавки за качество выполняемых работ** работникам ОУ устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений	до 200
2.	Педагогические работники, специалисты, служащие, рабочие	до 200

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

- **Заведующий отделением (до 380%)**

№ п/п	Критерии	% надбавки
<b>1.</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>До 180 %</b>
1.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов программ)	до 50%
1.2.	Наличие учебно-методического обеспечения по всем реализуемым профессиям, специальностям, их соответствие требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов.	до 50%
1. .	Выполнение плановых объемных показателей Отделения курсовой подготовки	до 50%
1.4.	Наличие качественной учебно-программной документации по профессиям и специальностям, профессиональным образовательным программам.	до 30%

1.5.	Качественная организация и сопровождение квалификационных экзаменов.	до 30%
1.6.	Участие и подготовка документации на федеральные и региональные проекты.	до 30%
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемых работ</b>	<b>до 200</b>
2.1.	Качественная программно-аналитическая деятельность, система планирования и контроля.	до 70%
2.2.	Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	до 70%
2.3.	Достижение и повышение плановых и нормативных показателей работы	до 60%

• **Ведущий специалист по маркетингу (до 350%)**

№ п/п	Критерии	% надбавки
<b>1.</b>	<b>За интенсивность труда и высокие результаты работы</b>	<b>До 150%</b>
1.1.	Выполнение плановых объемных показателей Отделения курсовой подготовки.	до 50%
1.2.	Взаимодействие с органами по труду и занятости населения.	до 40 %
1.3.	Степень участия в оказании платных дополнительных образовательных услуг, в приносящей доход деятельности ОУ.	до 30 %
1.4.	Предоставление информации на сайт техникума.	до 30 %
1.5.	Качественная организация и сопровождение квалификационных экзаменов.	до 30%
1.6.	Участие и подготовка документации на федеральные и региональные проекты.	до 30%
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемых работ</b>	<b>До 200%</b>
2.1.	Своевременное предоставление запрашиваемой информации .	до 50 %

2.2	Правильное ведение и своевременная сдача отчетной и деловой документации.	до 50 %
2.3	Своевременное предоставление администрации отчетов, установленных сведений, информации о студентах или иной запрашиваемой информации.	до 50 %
2.4	Достижение и повышение плановых и нормативных показателей работы.	до 50 %

• **Преподаватель (до 350%)**

№ п/п	Критерии	% надбавки
<b>1.</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>до 150%</b>
1.1.	Реализация дополнительных проектов(экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)	до 20%
1.2.	Организация внеурочной деятельности со студентами (в традиционной и дистанционной формы обучений)	до 15%
1.3.	Использование электронных версий УМК на основе дистанционных технологий	до 20%
1.4.	Соблюдение исполнительской дисциплины, своевременное выполнение распоряжений администрации	до 20%
1.5.	Выступления на конференциях, семинарах, «круглых столах» (очное участие при наличии методических разработок)	до 25%
1.6.	Организационная работа по практической подготовке учащихся (производственная, преддипломная практика)	до 20%
1.7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство просвещения РФ, МОиМП РК, ПОО,	до 20%
1.8	За работу в группах реализующих адаптированные программы для лиц с ОВЗ	до 10%
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемых работ</b>	<b>до 200%</b>
2.1.	Результаты успеваемости студентов по преподаваемым дисциплинам, МДК и УП	до 50 %

2.2.	Итоги квалификационного экзамена, квалификационного экзамена по ПМ, промежуточной аттестации, ВПР	до 100 %
2.3.	Участие и результаты участия студентов в олимпиадах, конкурсах  <b>Заочных (дистанционных) при наличии дипломов победителя и лауреата, кроме сертификатов.</b>	до 50 %
2.4.	Проведение и участие в профориентационных мероприятий (проектах) с учащимися и их родителями (городских, республиканских)	до 50 %

**•Мастер производственного обучения (до 350%)**

№ п/п	Критерии	% надбавки
<b>1.</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>до 150%</b>
1.1.	Безаварийность при практическом вождении, выполнение правил безопасности студентами/обучающимися во время практического вождения, отсутствие штрафов и нарушений ПДД.	до 40%
1.2.	Осуществление контроля за сохранность транспортных средств.	до 50%
1.3.	Выполнение хозяйственных работ (транспортировка грузов по хозяйственным нуждам, степень самостоятельности, подготовка автодрома к занятиям практического вождения и экзаменам (чистка, нанесение разметки, установка разметочных конусов и др.).	до 30%
1.4.	Выполнение срочных внеплановых поручений директора, заместителя директора, заведующего отделением, не входящих в круг основных должностных обязанностей.	до 50%
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемых работ</b>	<b>до 200%</b>
2.1.	Качественный показатель выпуска студентов/обучающихся.	до 80%
2.2.	Осуществление своевременного и самостоятельного ре-	до 70%

	монта транспортных средств.	
2.3	Отсутствие жалоб со стороны студентов/обучающихся, родителей, коллектива.	до 50%

• **Мастер участка (до 350%)**

№ п/п	Критерии	% надбавки
<b>1.</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>До 150 %</b>
1.1.	Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электро - безопасности, охраны труда.	до 70%
1.2.	Учет и сохранность учебно-производственного инструмента и оборудования.	до 80%
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемых работ</b>	<b>до 200 %</b>
2.1.	Выполнение участком в установленные сроки производственных заданий по объему производства продукции (работ, услуг)	до 200%

• **Специалист по закупкам (до 350%)**

№ п/п	Критерии	% надбавки
<b>1.</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>До 150 %</b>
1.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов нормативных документов, программ).	50 %
1.2.	Выполнение плана закупок учреждения. Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке.	50%
1.3.	Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений), предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.	25 %
1.4.	Работа по направлению деятельности с органами законодательной, исполнительной, судебной власти, надзорными и контролирующими органами, иными органами предприятия и учреждениями.	25%

<b>2.</b>	<b>Качество выполняемых работ</b>	<b>до 200 %</b>
2.1.	Участие в коллегиальных органах учреждения на основании приказа, локальных нормативных актов.	50%
2.2.	Соблюдение сроков предоставления документации, выполнения поручений руководителя учреждения (исполнительская дисциплина).	50%
2.3.	Оперативное (кратчайшие сроки, досрочно) выполнение особо важных работ и заданий руководителя учреждения.	50%
2.4.	Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, предприятий и учреждений.	50%

• **Сторож (до 350%)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>% надбавки</b>
<b>1.</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>до 150%</b>
1.1.	Соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения	до 40%
1.2.	Сохранность материальных ценностей отсутствие хищений и краж.	до 40%
1.3.	Отсутствие замечаний на пропускную систему заведения.	до 40%
1.4.	Активное участие в текущем ремонте.	до 30%
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемых работ</b>	<b>до 200%</b>
2.1.	Качественное ведение отчетной документации (журнала учета замечаний и т.д).	до 200%

• **Станочник деревообрабатывающих станков(до 350%)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>% надбавки</b>
<b>1.</b>	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	<b>до 150%</b>
1.1.	Отсутствие правонарушений, замечаний при выполнении своих обязанностей.	до 50%
1.2.	Выполнение плана по выпуску столярной продукции	до 50
1.3.	Сохранность, бережливость, рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов.	до 30%



1.4.	Активное участие в текущем ремонте.	до 20%
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемых работ</b>	<b>до 200%</b>
2.1.	Выпуск продукции повышенного качества; отсутствие брака	до 200%

### 3. Надбавка за выслугу лет

3.1 Надбавка за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим техникума, непосредственно участвующим в предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (внебюджетной), в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются также работникам, работающим по совместительству в учреждении.

1) Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5 приложения № 3, утвержденного Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28 июня 2018 г. № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам

боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнившим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

3.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

#### **4. Премияльные выплаты**

4.1. Премирование производится по результатам работы техникума за премируемый период: за месяц, за квартал, за календарный год

Премии начисляются за фактически отработанное время в премируемый период. Единовременная премия может выплачиваться неоднократно. Премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Размер премии не ограничен.

4.2. Согласно Положения по оплате труда работников ГПОУ «САТ» премии назначаются директором техникума на основании протокола комиссии.

4.3. Работникам, вновь поступившим на работу и не отработавшим полный период, премия рассматривается за отработанное время.

##### **4.1. Показатели по премированию:**

4.1.1. Исполнение требований законодательства, министерств и ведомств, осуществляющих государственный надзор за деятельностью техникума;

4.1.2. Эффективность использования оборудования, имущества и финансовых средств;

4.1.3. Развитие учебно-материальной базы и создание благоприятных условий для проживания и досуга учащихся;

4.1.4. Организация работы по обеспечению законных прав и гарантий обучающихся;

4.1.5. Сохранность контингента обучающихся;

4.1.6. Положительные результаты промежуточной и итоговой аттестации;

4.1.7. Результаты трудоустройства выпускников;

4.1.8. Участие в развитии приносящий доход деятельности;

4.1.9. Организация и проведение среди обучающихся культурно-массовых, спортивных мероприятий, конкурсов, олимпиад, соревнований и т.п.;

4.10. Организация работы по обеспечению посещаемости обучающимися учебных занятий;

4.1.11. Участие в республиканских, всероссийских конкурсах, олимпиадах;

4.1.12. Качественная организация учебного процесса;

4.1.13. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

4.1.14. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

#### **4.2.Единовременные премии назначаются:**

в % от должностного оклада или конкретная сумма выплаты.

4.2.1. За особые заслуги в повышении качества подготовки выпускников;

4.2.2.За развитие учебно-материальной базы;

4.2.3.За вклад в работу по комплектованию техникума;

4.2.4.За качественную организацию и проведение мероприятий Республиканского и Федерального значения;

4.2.5.Выполнение разовых поручений, приказов, распоряжений директора техникума;

4.2.6.За выполнение отдельных работ, связанных с предпринимательской и иной приносящей доход деятельностью и бюджетной финансово-хозяйственной деятельностью;

4.2.7. За выполнение обязанностей не входящих в круг должностных обязанностей;

4.2.8. В связи с юбилейными датами (50-летие и далее каждые 5 лет со дня рождения) и выходом на пенсию.

Единовременная премия работнику назначается на основании ходатайства руководителя структурного подразделения приказом директора техникума.

#### **4.3. Премии не назначаются или снижаются:**

4.3.1.-невыполнение показателей премирования;

4.3.2. -недобросовестное исполнение обязанностей, предусмотренных условиями трудового договора, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, положениями, действующими в Учреждении;

4.3.3.-нарушение техники безопасности, охраны труда и санитарных правил;

4.3.4.-выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работы;

4.3.5.-низкую исполнительскую дисциплину: низкий уровень ведения документации, несвоевременное некачественное предоставление отчетов, других доку-

ментов и информации;

4.3.6.-нарушения трудовой дисциплины;

4.3.7.-нахождение работника на больничном (наличие листка временной нетрудоспособности) в отчетном периоде – месяце назначения;

Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется руководителям структурных подразделений, заместителям руководителя Учреждения.

Премии выплачиваться из фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размер премий устанавливается приказом руководителя Учреждения в зависимости от результатов работы каждого работника и максимальным размером не ограничивается.

Совокупный размер премиальных выплат работникам максимальными размерами не ограничиваются.

## **5. Материальная помощь**

В соответствии с Положением по привлечению и расходованию средств полученных от приносящей доход (внебюджетной) деятельности в ГПОУ «САТ» финансовые средства предусмотренные в плане финансово-хозяйственной деятельности и направляемые на оказание материальной помощи работникам устанавливаются руководителем учреждения.

В целях социальной поддержки работников учреждения выплачивается материальная помощь за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Учреждения в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);
- рождение ребенка;
- с выходом в отпуск;
- с заключением брака;
- трудной жизненной ситуацией работника (трудное материальное положение, на лечение);
- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию;
- других случаях.

Материальная помощь выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности и оказывается работнику в размере, установленном приказом директора. Размер материальной помощи составляет до 7000 (семи тысяч) рублей.

