

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Краснодарского края «Новопокровский многоотраслевой техникум»  
(ГБПОУ КК НМТ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

\_\_\_\_\_  
С.В. Балашов  
«15» августа 2025 год

УТВЕРЖДЕНО

И.о. директора техникума

от «15» августа 2024 год № 410

## **ПОЛОЖЕНИЕ № 2**

**о стимулирующих, компенсационных выплатах и премировании  
работников государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Краснодарского края «Новопокровский  
многоотраслевой техникум»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Новопокровский многоотраслевой техникум» (далее – Положение, техникум) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства труда и защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», 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, утвержденными Министерством образования и науки Российской Федерации от 18 июня 2013 года, 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», Постановлением губернатора Краснодарского края от 16.08.2023 №590 «О внесении изменения в постановление главы

администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 01 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 (Эффективном контракте) или дополнительном соглашении к трудовому договору (Эффективному контракту).

1.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера эффективности труда руководящим и педагогическим работникам регулируются Положением о критериях оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников техникума, утвержденным приказом директора техникума по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

1.5. В целях объективной оценки результативности деятельности работников и обеспечения прозрачности при определении стимулирующих выплат в техникуме создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Комиссия действует на основе Положения о ней, утвержденного приказом директора техникума.

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

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

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

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 не более чем на 1 год, по истечении которого может быть отменен или продлен.

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. Размер повышающего коэффициента до 2,0. 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 фонда оплаты 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 300%.

2.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.";

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,25 - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой 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 соответствии с коэффициентом от оклада.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

0,20 - за ученую степень кандидата наук;

0,30 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

Преподавателям надбавка устанавливается к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам в соответствии с коэффициентом от оклада.;

2.8. Доплата за неаудиторную занятость: за руководство цикловой методической комиссией, за классное руководство, за заведование учебным

кабинетом, за проверку письменных работ устанавливается педагогическим работникам на период учебного года в процентном отношении к ставке заработной платы в следующих размерах:

15% к должностному окладу - за руководство цикловой методической комиссией;

14 % к должностному окладу за заведование учебными мастерскими;

14 % к должностному окладу - за заведование кабинетом общеобразовательных и специальных дисциплин.

10% от фактической педагогической нагрузки – за проверку письменных работ.

2.9. Стимулирующая выплата классным руководителям государственной профессиональной образовательной организации, выполняющим функции классного руководителя устанавливается педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций в размере 4000 рублей независимо от количества обучающихся в каждой группе.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя двух и более учебных групп, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

С 1 сентября 2021 года педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячное денежное в размере 5000 рублей с сохранением ранее установленных выплат за классное руководство, независимо от количества обучающегося в каждой группе.

### **3. 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;

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу специалистов в сельской местности.

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 (эффективного контракта), приказом директора техникума 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 (Эффективного контракта), приказом директора техникума 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 (эффективным контрактом), устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (Эффективным контрактом). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), приказом директора техникума 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. Оплата труда за 1 час работы в ночное время устанавливается на 35 % выше стоимости 1 часа работы в дневное время, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ работникам;

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.9. Специалистам, работающим в государственных образовательных организациях и государственных учреждениях образования (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 1800 рублей, за исключением должностей, относящихся к должностям педагогических работников, которым устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей. Компенсационная выплата устанавливается 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).

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

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (Эффективных контрактах) работников.

3.12. 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.

#### **4. 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, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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

фонда на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно - по представлению директора;
- руководителей структурных подразделений техникума и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора техникума;
- других работников, занятых в структурных подразделениях техникума – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений техникума.

4.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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 просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;



Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства спорта 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;
- 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 всех 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 районных, 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. 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.

- оперативное и качественное выполнение особо срочных заданий руководства техникума
- 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. 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.