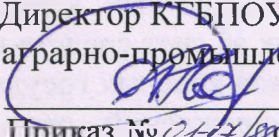


Краевое государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Рубцовский аграрно-промышленный техникум»

Рассмотрено
Советом Учреждения
Протокол № 5
«12» мая 2026г

Утверждаю
Директор КГБПОУ «Рубцовский»
аграрно-промышленный техникум»

Карпенко А.В.
Приказ № 01-7/807 от 12.05.2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О стимулирующих выплатах работникам
КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений, (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) образовательных учреждений, учреждений, оказывающих социальные услуги, учреждений отдыха и оздоровления детей, краевого государственного бюджетного учреждения "Алтайский краевой центр психолого-педагогической и медико-социальной помощи", подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края, утвержденных приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 22.03.2018 № 16-П в редакции Приказов Минобрнауки Алтайского края от 23.05.2018 № 27-П, от 17.09.2018 № 63-П, от 26.03.2020 № 13-П, от 04.06.2021 № 34-П, от 12.10.2021 № 56-П, от 27.06.2022 № 31-П, от 17.11.2022 № 71-П, от 24.11.2023 № 62-П, от 12.03.2024 № 16-П, от 20.09.2024 49-П, от 22.01.2025 № 2-П, от 31.03.2025 № 20-П, от 04.02.2026 № 4-П, приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета.

1.2. Положение разработано с целью определения единого подхода к порядку установления выплат стимулирующего характера работникам техникума, стимулирования их профессионального роста, развития инициативы и творческой активности, усиления их заинтересованности в совершенствовании деятельности техникума и повышения качества образовательного процесса

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при неукоснительном выполнении своих должностных обязанностей и правил внутреннего распорядка.

2. Источники стимулирующих выплат

2.1. Виды, размеры, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются техникумом самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, формируемого из объема ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных установленных законодательством источников.

2.2. Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из средств краевого бюджета может использоваться экономия фонда оплаты труда техникума в целом и отдельных структурных подразделений.

3. Размеры, виды и условия стимулирующих выплат педагогическим работникам

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим

работникам техникума в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество их работы. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютных величинах.

3.1.1. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с критериями, установленными в порядке и размерах, предусмотренных в Положении об оценке качества и результативности труда работников КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум». Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

3.2. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы на педагогических должностях устанавливаются в следующих размерах:

- от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от оклада, ставки заработной платы;
- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада, ставки заработной платы;
- свыше 15 лет - 15 процентов от оклада, ставки заработной платы.

Непрерывный стаж считается, если перерыв между увольнением и устройством на работу не превышает одного календарного месяца, если увольнение и устройство на работу произошло в период каникул, то три календарных месяца.

В непрерывный стаж педагогической работы засчитывается время работы на следующих педагогических должностях в данном учебном учреждении независимо от объема учебной нагрузки:

- преподаватель;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- социальный педагог;
- методист;
- педагог-психолог;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- мастер производственного обучения;
- руководитель физического воспитания.

3.3. Ежемесячные выплаты за наличие ведомственной награды для педагогических работников, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющими почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации», в размере 20 процентов от оклада, ставки заработной платы. При наличии двух и более ведомственных наград (нагрудных знаков, почетных званий) выплата устанавливается по одному из оснований.

3.4. Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности техникума устанавливаются в следующих размерах:

для педагогических работников, за исключением работников организаций дополнительного профессионального образования, имеющих ученую степень:

кандидата наук - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

доктора наук - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается педагогическим работникам на основании диплома кандидата наук или доктора наук, выданного в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим

на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования, среднего профессионального образования в соответствии с частями 3, 3.1, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", устанавливаются на первые 3 года в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.6. Ежемесячная выплата молодым специалистам до 35-ти лет, впервые трудоустроившимся в техникум, устанавливается на 1-й учебный год в размере 5000,0 руб.

3.7. Премияльные выплаты по итогам работы педагогическим работникам осуществляются в порядке и размерах, предусмотренных в Положении об оценке качества и результативности труда работников КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум» и максимальными размерами, не ограничиваются. Размер премий утверждается приказом директора техникума.

3.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа директора техникума.

3.9. Единовременное (разовое) награждение ценным подарком за продолжительную (свыше 10 лет) и безупречную работу в связи с завершением профессиональной деятельности и выходом на пенсию производится на основании приказа директора из средств от приносящей доход деятельности в размере 5000,0 руб.

3.10. Ежемесячная выплата за наставничество осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами техникума, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 N 27-П "Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае".

3.10.1. Ежемесячная выплата за наставничество устанавливается в размере до 20 процентов от оклада, ставки заработной платы за каждого наставляемого.

4. Размеры, виды и условия стимулирующих выплат заместителям директора, руководителям структурных подразделений и главного бухгалтера

4.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загруженности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум» в деятельности учреждения, их участия в реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, за высокую результативность и оперативность выполняемой работы, определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум», разработанным на основании настоящего Примерного положения, утвержденным приказом руководителя КГБ(А)У и согласованным с профсоюзной организацией или иным представительным органом работников КГБ(А)У.

Критериями для определения данной выплаты являются:

- а) сложность и ответственность выполняемой работы;
- б) результативность и оперативность выполняемой работы;
- в) проявление инициативы и творческий подход к делу;

г) привлечение работника к выполнению непредвиденных и срочных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не более 100% к окладу (должностному окладу) заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум».

4.2. Для заместителей директора, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 5 процентов от оклада.

4.3. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа директора.

4.4. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается не более 50% к окладу (должностному окладу) заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум».

Критериями для определения данной выплаты являются:

а) инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

б) качественное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;

в) отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника;

г) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

5. Размеры, виды и условия стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загруженности специалистов, работников учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум» в деятельности учреждения, их участия в реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, за высокую результативность и оперативность выполняемой работы, определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум».

Критериями для определения данной выплаты являются:

а) сложность и ответственность выполняемой работы;

б) результативность и оперативность выполняемой работы;

в) проявление инициативы и творческий подход к делу;

г) привлечение работника к выполнению непредвиденных и срочных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не более 100% к окладу (должностному окладу) специалиста, работника учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала КГБ(А)У.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- за обеспечение внебюджетной деятельности;

- за высокую интенсивность, творческий подход и качество работы;

- за безошибочное и высококачественное ведение документации подразделения;
- за внедрение информационных систем и информационных технологий для учебного процесса и автоматизации труда;
- за высокий уровень квалификации и многопрофильность;
- за высокий коэффициент исполнительской дисциплины;
- за экспертизу законодательства для своевременного внесения изменений в локальные документы и программное обеспечение;
- за участие в организации семинаров, выставок, конкурсов и других мероприятий;
- за работу с обучающимися из числа детей-сирот;
- за качественное составление смет расходов, анализ питания, за качественное контролирование списания продуктов и материалов согласно нормам, за работу по ФЗ-44;
- за высокое качество уборки и отсутствия замечаний со стороны администрации;
- за высокое качество обслуживания по направлениям жизнедеятельности техникума;
- за качественное и оперативное библиотечное обслуживание;
- за своевременную обработку и ведение бухгалтерской, финансовой отчетности;
- за оперативное выполнение особых заданий руководителя;
- за особые условия труда (уборка туалетов);
- за особый режим и обеспечение исправности состояния автотранспорта;
- за отсутствие нарушений правил, связанных с безопасностью учебного процесса и условий проживания в общежитии;
- за своевременность предоставления и высокое качество отчетной документации;
- за своевременную актуализацию информационного сайта; за увеличение объема работ по должности;
- за учет, сохранность и надлежащее содержание имущества, находящегося в подотчете;
- за особо важные и срочные работы, связанные с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- за наличие отраслевой награды ("Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации») в размере 10 процентов
- за качественное выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ;
- доплата за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности;
- иные стимулирующие выплаты.

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

5.4. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа директора.

6. Условия изменения размера стимулирующих выплат

6.1. Директор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей выплаты, либо полностью отменить при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы, при наличии нарушения:

- должностных инструкций;
- правил внутреннего трудового распорядка;
- дисциплины труда;
- санитарно-эпидемического режима;
- правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- педагогической этике;
- халатное отношение к имуществу учреждения; обоснованные жалобы на деятельность работника техникума.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

6.2. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств краевого бюджета, по независящим от техникума причинам, директор техникума имеет право приостановить стимулирующие выплаты, либо пересмотреть их размеры на основании решения Совета техникума.

6.3. Размер стимулирующей выплаты пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

6.4. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены стимулирующей выплаты по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя директора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

7. Размер, виды и условия выплат единовременных поощрений

7.1. Работникам техникума за безупречную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение в следующих случаях:

- при награждении отраслевыми наградами (нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации») в размере должностного оклада;

- в связи с юбилейными датами работника (55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин) в размере должностного оклада;

7.2. При возникновении чрезвычайных обстоятельств работникам техникума может быть выплачена материальная помощь в пределах фонда оплаты труда в следующих случаях:

- гибели, серьезного повреждения имущества работника при стихийных бедствиях (пожар, наводнение, землетрясение) в размере должностного оклада;

- длительной нетрудоспособности сотрудника по болезни (более трех месяцев) в размере должностного оклада;

смерти члена семьи сотрудника в размере социального пособия на погребение (на основании Федерального закона № 8ФЗ от 12.01.96г. ст.10).

тяжелой жизненной ситуации в размере должностного оклада.

Положение о стимулирующих выплатах является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников КГБПОУ «Рубцовский аграрно-промышленный техникум».