

Министерство транспорта Тверской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Тверской колледж транспорта и сервиса»



Утверждено приказом
И.о. директора ГБПОУ «ТКТиС»
от «27» июня 2025 № 723

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников и рабочих ГБПОУ «Тверской колледж транспорта
и сервиса»**

Согласовано
Протоколом заседания Совета колледжа
ГБПОУ «Тверской колледж транспорта
и сервиса»
Протокол от « 27» июня 2025 г. №5

2025 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является разработано в целях усиления материальной заинтересованности и стимулирования работников колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Тверской колледж транспорта и сервиса» (далее ГБПОУ «ТКТиС») и устанавливает:

- порядок формирования стимулирующего фонда;
- виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления;
- порядок организации и деятельности Комиссии по установления стимулирующих выплат;
- порядок определения размера выплат стимулирующего характера;
- условия начисления, прекращения стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Тверской колледж транспорта и сервиса».

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда сотрудников в части фонда стимулирующих выплат ГБПОУ «ТКТиС».

1.5. Настоящее Положение принимается на Конференции трудового коллектива работников ГБПОУ «ТКТиС» и утверждается приказом директора ГБПОУ «ТКТиС».

1.6. Настоящее Положение вступает в силу после подписания директором ГБПОУ «ТКТиС» приказа об утверждении Положения. Принимается на неопределенный срок.

1.7. Все вопросы, связанные с оплатой труда работников ГБПОУ «ТКТиС», не урегулированные настоящим Положением, разрешаются на основании трудового законодательства РФ, и других нормативных актов Правительства Тверской области.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. В соответствии с Постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017 № 247-пп «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования» (в ред. Постановлений Правительства Тверской области от 29.12.2017 №499-пп, от 18.01.2019 №9-пп, от 31.10.2019 №417-пп, от 28.09.2020 №440-пп, от 20.09.2022 №535-пп, от 21.12.2022 №719-пп, от 11.07.2023 №297-пп, от 07.12.2023 №556-пп, от

18.03.2024 №109-пп, от 16.10.2024 №472-пп, от 27.05.2025 №274-пп), Постановлением Правительства Тверской области от 14.09.2017 N 306-пп "О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области"(в ред. Постановлений Правительства Тверской области от 06.12.2019 N 476-пп, от 07.10.2020 N 454-пп, от 08.07.2022 N 385-пп, от 20.12.2022 №713-пп, от 01.12.2023 №523-пп, от 30.10.2024 №487-пп, 27.05.2025 №273-пп) к стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

2.1.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.1.2. персональная поощрительная выплата;

2.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

2.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

2.1.5. единовременная поощрительная выплата;

2.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

2.1.7. ежемесячная надбавка за выслугу лет.

2.1.8. . ежемесячная надбавка за выслугу лет.

2.1.9. надбавка за наставничество

2.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 2.1.1 - 2.1.8. пункта 2.1. устанавливаются по решению директора ГБПОУ «ТКТиС»:

2.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчинённым директору ГБПОУ «ТКТиС» непосредственно.

2.3. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 2.1.1 – 2.1.8. пункта 2.1 директору ГБПОУ «ТКТиС» устанавливаются Министерством транспорта Тверской области на определённый срок в течение календарного года.

2.4. Надбавка работникам ГБПОУ «ТКТиС» за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада при наличии учёной степени доктора наук по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20% от должностного оклада - за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации";

10% от должностного оклада - за награждение значком "Отличник просвещения СССР", значком "Отличник народного

просвещения", знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", медалью К.Д. Ушинского, нагрудным значком "Отличник профессионально-технического образования", нагрудным значком "За отличные успехи в среднем специальном образовании", нагрудным знаком "Почетный работник начального профессионального образования", нагрудным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования", наличие звания Тверской области "Почетный работник науки и образования Тверской области", "Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области".

- 30% от должностного оклада - за наличие почетного звания Российской Федерации "Народный учитель Российской Федерации".

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания по соответствующему профилю или награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

2.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 300% от должностного оклада (оклада), принимается директором ГБПОУ «ТКТиС», с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении директору ГБПОУ «ТКТиС» персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 300% от должностного оклада, принимается Министерством транспорта Тверской области на определённый срок в течение календарного года.

2.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора ГБПОУ «ТКТиС» высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

2.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) Работникам и рабочим колледжа устанавливается по решению директора колледжа в пределах утвержденного фонда оплаты труда;

Указанной категории (преподаватели и мастера производственного обучения) и другим педагогическим работникам устанавливается по решению директора колледжа и/или с учетом выполнения качественных и

количественных показателей и критерий эффективности деятельности ГБПОУ «ТКТиС», которая устанавливается настоящим положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику: «День Учителя»; международному празднику: «Международный женский день 8 Марта»; празднику: «День защитника Отечества» и в связи с юбилейными датами - начиная с 50 лет каждые 5 лет при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, при условии отсутствия задолженностей по оплате труда работников (рабочих) ГБПОУ «ТКТиС» и наличия финансовых средств по КОСГУ 211 «Заработная плата».

2.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения директора и работников (рабочих) ГБПОУ «ТКТиС».

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам: за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий инновационных и авторских программ в образовании; за внедрение и использование новых технических средств в учебном процессе; за подготовку призеров олимпиад в конкурсах профессионального мастерства, участие в чемпионатах Ворлдскилдс; за особые заслуги работника и подразделения в достижении высоких результатов деятельности, повышении авторитета и имиджа колледжа; за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности; за высокую интенсивность труда, сложность и напряженность работ; за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа; за выполнение сверхплановых заданий по поручению директора; за высокое педагогическое мастерство, научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности, развитие творческих способностей студентов; за значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания; за активное участие в практической подготовке студентов; за проведенные научные исследования по актуальным проблемам среднего профессионального образования и их внедрение в учебно-воспитательный процесс, способствующий повышению качества

подготовки специалистов, за разработку и внедрение в учебный процесс учебных планов и программ, конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям; за высокую эффективность в подготовке высококвалифицированных кадров; за развитие международного сотрудничества; за основные результаты хозяйственной деятельности, усиление режима экономии, укрепление плановой и финансовой дисциплины; за инновационную устремленность, освоение новых технологий и методологий в педагогической деятельности; повышение квалификации, участие в конференциях, семинарах, мастер-классах и др.; за привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности колледжа (поощрение предпринимательской инициативы); высокое профессиональное мастерство, выполнение заданий особой сложности и важности, при достижении высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

- эффективность и качество процесса обучения в ГБПОУ «ТКТиС»;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в ГБПОУ «ТКТиС»;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье сбережение и безопасность образовательного процесса в ГБПОУ «ТКТиС»;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности ГБПОУ «ТКТиС»;
- доступность качественного образования в ГБПОУ «ТКТиС»;
- эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) ГБПОУ «ТКТиС», экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) ГБПОУ «ТКТиС», период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет директор ГБПОУ «ТКТиС» на основании настоящего Положения, согласованного с Советом Учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации (при ее наличии) на основании критериев оценки качества и результативности деятельности работников ГБПОУ «ТКТиС».

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности директора ГБПОУ «ТКТиС» и критерии их оценки, устанавливаются Министерством транспорта Тверской области.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

Объем части фонда оплаты труда ГБПОУ «ТКТиС», направленный на эти цели, определяется ежегодно Министерством транспорта Тверской области.

2.10. Стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение мотивации работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы и самостоятельности, повышении своей квалификации, продолжительной работе в колледже и т.п. Стимулирующие доплаты персонализированы и выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям. Размеры стимулирующих доплат и надбавок периодически изменяются в зависимости от качества труда работника и фонда оплаты труда колледжа.

2.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются для каждой категории работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, полугодие, год.

В соответствии с показателями качества и результатов работы стимулирующая надбавка к должностному окладу (ставке) устанавливается:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчинённым директору ГБПОУ «ТКТиС» непосредственно; - по решению директора на основании их результатов работы, оценки эффективности работы образовательного учреждения;

- руководителям структурных подразделений ГБПОУ «ТКТиС», работникам (рабочим), подчинённых заместителю директора - по представлению заместителя директора, на основании их результатов работы, оценки эффективности работы образовательного учреждения;

- штатным преподавателям и другим педагогическим работникам - по представлению заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по воспитательной работе с учетом их результатов работы, оценки эффективности работы образовательного учреждения.

2.12. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, за которые устанавливаются стимулирующие выплаты работникам, определяется директором, исходя из потребности осуществления 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.

2.13. Установление стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год работникам колледжа (из средств стимулирующего фонда) производится директором с учетом предложений Совета колледжа с

обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации (при наличии).

2.14. Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников ГБПОУ «ТКТиС» разрабатывается индивидуальный оценочный лист сотрудника.

2.15. Работники колледжа в установленный срок представляют оценочный лист сотрудника по самоанализу своей деятельности заместителям директора и руководителям структурных подразделений в соответствии с утвержденными критериями. Далее заместители директора и руководители в установленный срок предоставляют Совету проверенные листы самоанализа, который в недельный срок определяет и предоставляет для утверждения директору предложение (протокол) по итоговым размерам стимулирующих выплат для каждого работника

2.16. На основании предложений Совета по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда директор при наличии финансовых средств в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, оценки эффективности работы колледжа устанавливает выплаты стимулирующего характера для каждого работника.

3. Организация и деятельность Совета колледжа по установлению стимулирующих выплат

3.1. Совет руководствуется в своей деятельности настоящим Положением. К компетенции Совета относятся:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности сотрудников ГБПОУ «ТКТиС» на основании листов самоанализа деятельности;

- оформление протокола,

- представление протокола с докладной запиской директору колледжа.

3.4. Порядок работы Совета:

- заседания Совета проводятся ежемесячно (ежеквартально) и протоколируются;

- заседание Совет является правомочным, если на нем присутствуют более половины членов Совета;

- решения Совета принимаются прямым открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. При равенстве голосов Председатель Совета имеет право решающего голоса;

- Совет имеет право приглашать на свои заседания сотрудников колледжа, либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Совет;

- Совет анализирует оценочный лист сотрудника с указанием процентной надбавки. Оценочный лист визируют все члены Совета;

-произведенный Советом расчет оформляется протоколом, который подписывается Председателем Совета;

-на основании протокола Председатель Совета подает докладную записку на имя директора колледжа, которая является основанием для приказа о начислении стимулирующих выплат;

-о решениях, принятых Советом, информируются все сотрудники колледжа в части их касающейся;

- докладная записка направляется директору колледжа не позднее чем в трехдневный срок со дня подписания протокола;

- на основании докладной записки, директор колледжа издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам текущего периода. Указанные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

Протоколы Совета по распределению стимулирующих выплат хранятся у председателя Совета.

3.5. Работник колледжа несогласный с решением Совета может подать заявление директору колледжа. Основанием для подачи заявления может быть несогласие с распределением суммы стимулирующей надбавки, а также технические ошибки, допущенные при подсчете.

Директор колледжа, после рассмотрения заявления сотрудника, в течение трех рабочих дней, после подачи заявления инициирует повторное заседание Совета для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности.

Совет рассматривает обоснованность претензий работника и проводит проверку начисления суммы стимулирующей надбавки. В случае установления факта нарушения норм настоящего Положения, или технической ошибки Совет обязан принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

Совет имеет право приглашать на свои заседания сотрудников колледжа, либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Совет.

Произведенный Советом повторный расчет суммы стимулирующей надбавки оформляется протоколом, который подписывается Председателем и данным сотрудником.

На основании протокола Председатель Совета подает докладную записку на имя директора колледжа, которая является основанием для перерасчета стимулирующих выплат данному сотруднику.

Докладная записка направляется директору колледжа в срок, достаточный для ее рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

На основании докладной записки, директор колледжа издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера данному сотруднику.

3.6. Председатель Совета несет всю полноту ответственности за установление стимулирующих надбавок и целевое использование выделенных средств. В случае обнаружения нецелевого использования

выделенных средств, сумма, выплаченная не по прямому назначению, подлежит возмещению.

4. Условия начисления, прекращения стимулирующих выплат.

4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат сотрудникам колледжа являются:

- высокий уровень исполнительской дисциплины, образцовое выполнение должностных обязанностей;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся во время пребывания в образовательном учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на работника колледжа;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и законных представителей воспитанников, сотрудников и администрации колледжа;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2. Условиями для снижения или прекращения стимулирующих выплат сотрудникам ГБПОУ «ТКТиС» могут являться (на усмотрение директора колледжа):

- нарушение Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушение статей Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава ГБПОУ «ТКТиС», правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции;
- невыполнение условий безопасности образовательного процесса;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников колледжа, отказ от повышения профессионального уровня;
- нарушение исполнительской дисциплины и режима работы;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и законных представителей, сотрудников и администрации колледжа;
- дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке, и не снятое в отчетном периоде;
- невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- не соблюдение норм СанПиН, рекомендаций Главного Управления МЧС России по Тверской области;
- отсутствие необходимого количества финансовых средств в фонде стимулирования.

4.3. Стимулирующие (премиальные) выплаты вновь принятым сотрудникам с испытательным сроком могут назначаться по решению директора до окончания испытательного периода.

4.4. Все виды выплат и надбавок, в том числе определяемые тарификацией или штатным расписанием, могут быть отменены или уменьшены приказом директора в случае нерегулярного поступления финансирования или поступления его в уменьшенном объеме.

5. Заключение

5.1 Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.

5.2. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера колледжа.

5.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников ГБПОУ «ТКТиС».