

Государственное автономное профессиональное образовательное  
Государственное автономное профессиональное образовательное  
учреждение Тюменской области  
«Ишимский многопрофильный техникум»

Утверждаю:

Директор ГАПОУ ТО «Ишимский  
многопрофильный техникум»

С. Г. Конев

« 28 » 04 2023 г.

Приказ № 19 «ОД» от « 28 » 04 2023 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета

Е. И. Салманова

« 28 » 04 2023 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты  
труда государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения Тюменской области  
«Ишимский многопрофильный техникум»

2023 год

## Положение

### о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Ишимский многопрофильный техникум»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в *государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Ишимский многопрофильный техникум»* (далее - учреждение, техникум) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях повышения заинтересованности работников в конечном результате деятельности, успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей, проявления инициативы, умения решать проблемы, нести ответственность за принятые решения, соблюдения трудовой дисциплины.

1.2. Премирование работников производится в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда:

а) ежемесячно по показателям деятельности за исключением работников премируемых поквартально;

б) ежеквартально по показателям деятельности работникам относящимся к административно-управленческому персоналу, заведующим отделениями, руководителям учебно-методического отдела, руководителям многофункционального центра прикладных квалификаций, заведующим центра инклюзивного образования, заведующим технологического отделения по УГС, заведующим технического отделения по УГС, заведующим отделения инженерных и цифровых технологий по УГС.

1.3 В техникуме устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты стимулирующего системного характера за период установленный для премирования работников осуществляющиеся на основании показателей, критериев оценки эффективности и результативности;

б) выплаты стимулирующего несистемного характера за период установленный для премирования работников выплачиваемые:

- к праздничным дням, установленным трудовым законодательством или локальными нормативными актами Работодателя, включая профессиональные праздники;
- по итогам проведенных мероприятий (не учтенных в показатели премирования по основной должности);
- за выполнение индивидуальных и (или) коллективных особо важных организационных заданий (не учтенных в показатели премирования по основной должности).

#### 2. Условия премирования



2.1. Премирование работников по итогам каждого периода осуществляется по результатам оценки достижения показателей (критериев) эффективности и результативности указанных в приложениях к настоящему положению.

2.2. Стимулирующую часть фонда оплаты труда составляет совокупность выплат поощрительного характера, размер, порядок и условия осуществления которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся по итогам выплаты заработной платы сложившаяся за счет понижения фактически выполняемых показателей учитываемых при расчете стимулирующих выплат по результатам работы и других аналогичных факторов, в том числе из средств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности, а также иных, не запрещенных законом поступлений, расходуется помимо необходимых затрат на материальное обеспечение деятельности техникума, на развитие и совершенствование образовательного процесса, на выплаты стимулирующего, в том числе несистемного (включая социальные выплаты), которые на основании приказа директора могут производиться:

- к праздничным дням, установленным трудовым законодательством или локальными нормативными актами Работодателя, включая профессиональные праздники;

- по итогам проведенных мероприятий (не учтенных в показатели премирования по основной должности);

- за выполнение индивидуальных и (или) коллективных особо важных организационных заданий (не учтенных в показатели премирования по основной должности).

2.4. Выплаты стимулирующего системного характера для работников осуществляются на основании показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера суммарно по итогам года составляют не менее 25 процентов от общего фонда заработной платы, начисленного за фактически отработанное время по окладам, с учетом постоянных доплат, оплаты за дополнительно фактически выданные часы в текущем месяце и компенсационных выплат (за исключением компенсационных выплат установленных постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций выплачиваемых за счет целевых субсидий) (соотношение установлено для санкционирования установленного планового размера стимулирующей части ФОТ).

2.5. Выплаты стимулирующего системного характера за месяц для работников осуществляются на основании показателей, критериев оценки эффективности и результативности деятельности за месяц; в случае участия в мероприятиях и работах техникума, не входящих в основной объем работы, а также в случае дополнительного объема работ может устанавливаться дополнительная разовая премия по приказу директора.

2.6. Квартальные выплаты стимулирующего системного характера для работников осуществляется на основании показателей, критериев эффективности и результативности деятельности установленных за квартал; в случае участия в мероприятиях и работах техникума, не входящих в основной объем работы, а также в случае дополнительного объема работ может устанавливаться дополнительная разовая премия по приказу директора.

2.7. Премирование за счет внебюджетных средств производится при наличии возможности направления внебюджетных средств на эти цели, по результатам работы за



соответствующие установленные периоды по показателям премирования и выплачивается в установленные сроки выплаты заработной платы в техникуме.

2.8. Стимулирование назначается по основной должности согласно критериям, при совмещении должностей доплата производится по критериям совмещаемой должности, но не более 15 баллов (ежемесячно).

Не допускается дублирование показателей, критериев оценки эффективности и результативности деятельности (мероприятия, участники мероприятий, занятые места и т.д.) из оценочных листов по основной должности в оценочные листы по совмещаемой должности.

2.9. Работники техникума, подлежащие увольнению по виновным основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (неоднократное не исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; совершение по месту работы хищения и др.), лишаются выплат стимулирующего характера за учетный период полностью. Также премии не выплачиваются:

- за период временной нетрудоспособности;
- за период нахождения в очередном, учебном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- за период нахождения в командировках.

2.10. Основанием для понижения является допущение работниками техникума в течение учетного периода нарушения трудовой дисциплины, положений трудового договора, устава техникума, Правил внутреннего трудового распорядка и (или) должностных инструкций, приказов, распоряжений директора и иных локальных актов техникума. Размер понижения зависит от степени вины и последствий нарушения от 20 до 100%.

2.11. Деятельность работников за отчетный период оценивается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, состав которой утверждается приказом директора техникума.

2.12. Председатель, члены и секретарь комиссии назначаются приказом директора техникума вне зависимости от членства в профсоюзном комитете из представителей разных категорий работников.

2.13. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц.

2.14. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников за период с 25 числа предыдущего месяца по 24 число текущего месяца.

2.15. Работники техникума предоставляют руководителям структурных подразделений оценочные листы не позднее 25 числа текущего месяца.

2.16. Руководители структурных подразделений проверяют объективность, точность оценки эффективности деятельности работников.

2.17. Заседания комиссии являются правомочными, если на них присутствуют более половины членов комиссии. Решения комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии путем открытого голосования. В случае равенства голосов голос председателя комиссии является решающим.

2.18. Члены комиссии рассматривают оценочные листы и составляют сводную таблицу выплат стимулирующей части оплаты труда.

2.19. Протокол комиссии по распределению выплат стимулирующего характера подписывают присутствующие члены комиссии.



2.20. Решение о премировании работников оформляется приказом директора техникума.

2.21. Стоимость балла для премирования преподавателей, мастеров производственного обучения, иных педагогических работников определяется путём деления размера плановой стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) данной категории работников рассчитанной исходя из фактически начисленного фонда оплаты труда за исключением начислений рассчитанных по среднему заработку (командировки, больничные, отпуска и т.п.) за соответствующий месяц на общую сумму максимальных ежемесячных баллов работников по каждой категории персонала.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$\text{ФОТ ст} = \text{ФОТ осн} / 75\% \times 25\%$$

ФОТ ст - плановая стимулирующая часть фонда оплаты труда по категориям персонала;

ФОТ осн – часть фонда оплаты труда начисленный за фактически отработанное время по окладам, с учетом постоянных доплат, оплаты за дополнительно фактически выданные часы в текущем месяце и компенсационных выплат (за исключением компенсационных выплат установленных постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций выплачиваемых за счет целевых субсидий).

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1+N2+N3+Nn)$$

где S – стоимость балла каждой категории;

ФОТ ст - плановая стимулирующая часть фонда оплаты труда по категориям персонала;

N1, N2, ....., Nn – количество баллов.

2.23. Стоимость балла рассчитывается ежемесячно и утверждается приказом директора.

2.24. Размер стимулирующих выплат преподавателя, мастера производственного обучения, иного педагогического работника определяется путем умножения стоимости балла на общее их количество.

2.25. Премирование преподавателей, мастеров производственного обучения, иных педагогических работников осуществляется на основании показателей, установленных Приложением №1.

2.26. Премирование работников учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала осуществляется:

- ежемесячно на основании показателей эффективности и результативности, установленных Приложением №2;
- ежеквартально на основании показателей эффективности и результативности, установленных Приложением №3.

Для работников относящихся к учебно-вспомогательному персоналу и младшему обслуживающему персоналу показатели премирования которых изложены в Приложении №2 установлены в процентах, расчет стимулирующей части ФОТ производится по следующей формуле:

$$\text{ФОТ стР} = \text{ФОТ оснР} / 75\% \times \text{итоговый показатель премирования работника в \%}$$

ФОТ стР - стимулирующая выплата работника;



ФОТ оснР - оплата труда начисленная работнику за фактически отработанное время по окладу с учетом компенсационных выплат и постоянных доплат (за исключением компенсационных выплат установленных постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций выплачиваемых за счет целевых субсидий);

Для работников относящихся к учебно-вспомогательному персоналу показатели премирования которых изложены в Приложении №3 установлены в баллах, расчет стимулирующей части ФОТ производится по следующей формуле:

$$\text{ФОТ стУВПЗ} = \text{ФОТ оснУВП2.1} / 75\% \times 25\%$$

ФОТ стУВПЗ - общая стимулирующая часть фонда оплаты труда по категории УВПЗ;

ФОТ оснУВПЗ – общая часть фонда оплаты труда начисленная за фактически отработанное время по окладам и компенсационных выплат по категории УВПЗ (за исключением компенсационных выплат установленных постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций выплачиваемых за счет целевых субсидий).

$$S \text{ УВПЗ} = \text{ФОТ стУВПЗ} / (N1+N2+N3+Nn)$$

где S УВПЗ – стоимость балла категории УВПЗ;

ФОТ стУВПЗ - общая стимулирующая часть фонда оплаты труда по категории УВПЗ;

N1, N2, ....., Nn – количество баллов

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат директора, его заместителей и главного бухгалтера**

3.1. Премирование директора, его заместителей и главного бухгалтера техникума осуществляется в соответствии с Положением о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области, утвержденным Распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 №3-р далее «Положения №3-р».

3.2. Премирование директора осуществляется ежеквартально:

за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (далее - бюджетные средства);

за счет средств от приносящей доход деятельности (далее - внебюджетные средства).

Премирование директора осуществляется исходя из расчетного размера премии, под которым понимается размер премии директора, определяемый Департаментом в расчетной величине в соответствии с пунктами 19 и 20 Положения №3-р , без учета фактически отработанного времени.

3.3 Премирование директора за счет бюджетных средств осуществляется по результатам оценки достижения ими показателей эффективности и результативности, установленных в приложении N 3 к Положению №3-р.

3.4 Премирование директора осуществляется при условии:



- предоставления ими отчета о деятельности государственного учреждения по форме, утверждаемой Департаментом;
- достижения установленных значений показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников (в случае их установления);
- достижения показателей, установленных государственному учреждению в соответствии с основными направлениями развития региональной системы образования и паспортами региональных проектов национального проекта "Образование", указанных в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к ним) с директором (в случае их установления).

3.5 Отчет о деятельности государственного учреждения предоставляется в Департамент не позднее 7 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Форма отчета о деятельности государственного учреждения устанавливается приказом Департамента.

3.6 Рассмотрение вопроса о премировании директора осуществляется создаваемой в Департаменте комиссией по премированию руководителей (далее - комиссия Департамента).

Состав комиссии Департамента утверждается приказом Департамента.

Заседания комиссии Департамента являются правомочными, если на них присутствуют более половины членов комиссии. Решения комиссии Департамента принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии путем открытого голосования. В случае равенства голосов голос председателя комиссии Департамента является решающим. По итогам заседания комиссии Департамента составляется протокол, подписываемый председателем и секретарем комиссии.

3.7 Комиссия Департамента оценивает деятельность руководителей за отчетный период по балльной системе исходя из показателей эффективности и результативности, указанных в приложении N 3 Положения №3-р, и путем суммирования баллов по каждому из показателей определяет расчетное количество баллов, набранных директором.

При наличии оснований депремирования, указанных в приложении N 3 к Положению №3-р, расчетное количество баллов уменьшается.

3.8 Итоговое количество баллов, набранных руководителем (Б(итог)), определяется по формуле:

$B(\text{итог}) = B(\text{расчет}) \times K$ , где:

Б(итог) - итоговое количество баллов, набранных директором;

Б(расчет) - расчетное количество баллов, набранных директором;

К - коэффициент кратности, соответствующий группе государственного учреждения, установленный приказом Департамента.

3.9 Расчетный размер премии директора за счет бюджетных средств определяется по формуле:

$P_{бдж} = B(\text{итог}) \times Cт(б)$ , где:

$P_{бдж}$  - расчетный размер премии за счет бюджетных средств;

Б(итог) - итоговое количество баллов, набранных руководителем;

Ст(б) - стоимость балла при премировании руководителей, устанавливаемая приказом Департамента.

3.10 Расчетный размер премии руководителя за счет внебюджетных средств определяется по формуле:

$P_{внб} = C \times 0,01 \times P$ , где:



Пвнб - расчетный размер премии за счет внебюджетных средств;

С - объем средств, учитываемых при оценке деятельности по показателям работы по привлечению внебюджетных средств (в зависимости от типа государственного учреждения согласно приложению N 3 к Положению №3-р);

Р - коэффициент для расчета премии руководителю за счет внебюджетных средств, установленный приказом Департамента.

При наличии оснований депремирования, указанных в приложении N 3 к Положению №3-р, расчетный размер премии директора за счет внебюджетных средств снижается в процентном отношении, установленном комиссией Департамента.

3.11 На основании решения комиссии Департамента издается приказ Департамента, в котором указываются расчетные размеры премий руководителям, подлежащих выплате из бюджетных и внебюджетных средств.

3.12 В государственное учреждение направляется выписка из приказа Департамента о премировании руководителей, содержащая расчетные размеры премий, подлежащих выплате из бюджетных и внебюджетных средств.

3.13 Выплата директору премий осуществляется государственным учреждением, исходя из расчетного размера премии, определяемого в соответствии с пунктами 19 и 20 Положению №3-р, с учетом фактически отработанного времени.

Под фактически отработанным временем для расчета премии понимается: фактически отработанное время и период нахождения в служебных командировках в рабочих днях. В фактически отработанное время не включается период нахождения в отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, период нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, прогулы, отсутствие на рабочем месте по невыясненным обстоятельствам, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни.

Расчет премии к начислению и выплате с учетом фактически отработанного времени производится отдельно по каждому источнику финансового обеспечения по формуле:

$$П(\text{выплата}) = Ппр/РВ(\text{норма}) * РВ(\text{факт}), \text{ где:}$$

П(выплата) - премия к начислению и выплате с учетом фактически отработанного времени;

Ппр - расчетный размер по приказу;

РВ(норма) - норма рабочего времени в квартал, дн.;

РВ(факт) - фактически отработанное время в квартал, дн.

#### **4. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера заместителям директору, главному бухгалтеру**

4.1 Премирование заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется ежеквартально:

за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (бюджетные средства);

за счет средств от приносящей доход деятельности (внебюджетные средства).

4.2 Премирование заместителей директора, главного бухгалтера за счет бюджетных средств осуществляется по результатам оценки достижения ими показателей эффективности и результативности, установленных в приложении N 4 к настоящему



Положению.

4.3 Рассмотрение вопроса о премировании заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется комиссией, состав и порядок работы которой определяется учреждением (далее - комиссия государственного учреждения).

4.4 Комиссия государственного учреждения оценивает деятельность заместителей руководителей, главного бухгалтера за отчетный период по балльной системе исходя из показателей эффективности и результативности, установленных в приложении N 4 к настоящему Положению, и путем суммирования баллов по каждому из показателей определяет расчетное количество баллов, набранных заместителем директора, главным бухгалтером.

При наличии оснований для депремирования, указанных в приложении N 4 к настоящему Положению, расчетное количество баллов уменьшается.

4.5 Итоговое количество баллов, набранных заместителем директора, главным бухгалтером (Бзгб (итог)), определяется по формуле:

$$\text{Бзгб(итог)} = \text{Бзгб(расчет)} \times \text{Кзгб}, \text{ где:}$$

Бзгб(итог) - итоговое количество баллов, набранных заместителем директора, главным бухгалтером;

Бзгб(расчет) - расчетное количество баллов, набранных заместителем директора, главным бухгалтером;

Кзгб - коэффициент кратности, установленный приказом Департамента.

4.6 Расчетный размер премии заместителя директора, главного бухгалтера за счет бюджетных средств определяется по формуле:

$$\text{Пзгб} = \text{Бзгб(итог)} \times \text{Стзгб(б)}, \text{ где:}$$

Пзгб - расчетный размер премии заместителя директора, главного бухгалтера;

Бзгб(итог) - итоговое количество баллов, набранных заместителем директора, главным бухгалтером;

Стзгб(б) - стоимость балла при премировании заместителей директора, главного бухгалтера, устанавливаемая приказом Департамента.

4.7 Расчетный размер премии заместителей директора, главного бухгалтера за счет внебюджетных средств определяется по формуле:

$$\text{Пвнб} = \text{С} \times 0,01 \times \text{Кзгб}, \text{ где:}$$

Пвнб - расчетный размер премии за счет внебюджетных средств;

С - объем средств, учитываемых при оценке деятельности по показателям работы по привлечению внебюджетных средств (в зависимости от типа государственного учреждения согласно приложению N 4 к настоящему Положению);



Кзгб - коэффициент для расчета премии за счет внебюджетных средств, установленный приказом Департамента.

При наличии оснований депремирования, указанных в приложении N 4 к настоящему Положению, расчетный размер премии заместителей директора, главного бухгалтера за счет внебюджетных средств снижается в процентном отношении, установленном комиссией государственного учреждения.

4.8 На основании решения комиссии государственного учреждения издается приказ руководителя государственного учреждения, в котором указываются размеры премий заместителям директора, главному бухгалтеру.

4.9 Выплата премий заместителям директора, главному бухгалтеру за счет бюджетных и внебюджетных средств осуществляется учреждением, исходя из размера премии, определяемого в соответствии с пунктами 4.6 и 4.7 настоящего Положения, с учетом фактически отработанного времени.

Под фактически отработанным временем для расчета премии понимается: фактически отработанное время и период нахождения в служебных командировках в рабочих днях. В фактически отработанное время не включается период нахождения в отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, период нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, прогулы, отсутствие на рабочем месте по невыясненным обстоятельствам, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни.

Расчет премии к начислению и выплате с учетом фактически отработанного времени производится отдельно по каждому источнику финансового обеспечения по формуле:

$P(\text{выплата}) = P_{\text{пр}}/P_{\text{В}}(\text{норма}) * P_{\text{В}}(\text{факт})$ , где:

$P(\text{выплата})$  - премия к начислению и выплате с учетом фактически отработанного времени;

$P_{\text{пр}}$  - расчетный размер по приказу;

$P_{\text{В}}(\text{норма})$  - норма рабочего времени в квартал, дн.;

$P_{\text{В}}(\text{факт})$  - фактически отработанное время в квартал, дн.

## **5. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера за выполнение особо важного и сложного задания**

6.1. В качестве выплаты стимулирующего характера директору, его заместителям, главному бухгалтеру может быть выплачена премия за выполнение особо важного и сложного задания. Решение о выплате данной премии принимается:

- Губернатором Тюменской области;

- Правительством Тюменской области;

- директором Департамента, в том числе по указанию заместителя Губернатора Тюменской области, координирующего и контролирующего деятельность Департамента.

Выплата осуществляется в пределах средств, выделенных соответствующим распоряжением Правительства Тюменской области, распоряжением Губернатора Тюменской области, иных средств, выделенных государственному учреждению Департаментом на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения



государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), или за счет внебюджетных источников.

Размер премии определяется лицом, принявшим решение о ее выплате. При этом в решении указывается конкретное особо важное и сложное задание, за выполнение которого осуществляется выплата премии, а также источник ее выплаты

## **6. Заключительные положения**

6.1. Оплата труда директора, его заместителей, главного бухгалтера не может превышать установленного Департаментом предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников в техникуме.