

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к коллективному договору на 2024-2027 г.

**Положение
о материальном стимулировании работников
Областного государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Белгородский строительный колледж»
из средств, полученных от приносящей доход деятельности**

I. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Белгородский строительный колледж» (далее – Положение) из средств, полученных от приносящей доход деятельности, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Белгородский строительный колледж» (далее – Учреждение), Положением о платной деятельности и порядке использования средств от приносящей доход деятельности, Коллективным договором и определяет условия, виды, размеры и порядок предоставления выплат стимулирующего характера, в том числе премий и материальной помощи из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Положение распространяется на педагогический, административный (за исключением директора), учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и технических исполнителей Учреждения (далее – работники Учреждения), состоящих в штате Учреждения (включая внешних совместителей).

Порядок, условия предоставления и размер выплат стимулирующего характера в отношении директора Учреждения из средств от приносящей доход деятельности устанавливаются правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия Учредителя.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы работников Учреждения, усиления их заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, применении современных и инновационных образовательных технологий, направленных на совершенствование существующих направлений деятельности учреждения и развитие новых направлений, в том числе профессионального обучения и дополнительного образования, организацию производства в учебных лабораториях и мастерских, оказание услуг по аутсорсингу (передача на основании договора определённых видов или функций предпринимательской деятельности другой организации, действующей в нужной области).

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по расходам на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда, включая руководителя Учреждения. Объем средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, включая руководителя Учреждения, не может превышать 50 процентов внебюджетных средств, расходуемых Учреждением.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора Учреждения. В приказах о выплатах указываются лица, подлежащие стимулированию, основания для стимулирования, отражающие показатели результативности, сроки и размеры стимулирующих выплат.

1.5. Установление и выплаты дополнительных стимулирующих выплат работникам Учреждения за одни и те же показатели осуществляются один раз и только из одного источника.

1.6. Контроль за установлением работникам Учреждения выплат стимулирующего характера осуществляет директор.

1.7. Ответственность за начисление и выплату стимулирующих доплат несет заместитель директора (по экономике).

II. Виды стимулирующих выплат за результаты труда и участие в приносящей доход деятельности

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения из средств от приносящей доход деятельности подразделяются на следующие виды:

2.1.1. Периодические выплаты (ежемесячные, ежеквартальные) за организацию, участие и обеспечение предпринимательской и приносящей доход деятельности, которые привели к увеличению доходов от внебюджетной деятельности (согласно приложению);

2.1.2. Периодические выплаты (ежемесячные, ежеквартальные) за высокие результаты работы по итогам работы за квартал, год (в том числе подтверждение результатов работы Учреждения на региональном, всероссийском и международном уровне) (согласно приложению);

2.1.3. Единовременные премии за высокий профессионализм и качество выполненной работы;

2.1.4. Материальная помощь.

2.2. Установление иных выплат стимулирующего характера работникам Учреждения из средств от приносящей доход деятельности не допускается.

III. Порядок и условия установления периодических выплат за организацию и обеспечение приносящей доход деятельности

3.1. Выплаты за организацию и обеспечение приносящей доход деятельности работникам Учреждения производятся в пределах расходов, предусмотренных на указанные цели в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по расходам на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда.

3.2. Выплаты работникам Учреждения могут осуществляться по решению директора на основании служебной записки заместителя директора по соответствующему направлению или руководителя структурного подразделения, содержащей обоснование необходимости периодической выплаты конкретному работнику или группе работников.

3.3. Периодические выплаты могут быть установлены работникам учреждения за:

- участие в развитии приносящей доход деятельности;
- организацию и развитие платных образовательных и других видов услуг согласно Устава;
- увеличение объема доходов, полученных от приносящей доход деятельности, выполнение и перевыполнение плановых показателей по внебюджетной деятельности;
- организацию платных образовательных услуг, в том числе по новым направлениям, специальностям и профессиям, программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;
- перевыполнение плановых показателей по производственной деятельности (учебные лаборатории, мастерские и учебное хозяйство);
- разработку и реализацию новых видов продукции в лабораториях и мастерских;
- продвижение оказания новых видов услуг сторонним организациям по аутсорсингу.

3.4. Периодические выплаты устанавливаются в размере не более двух должностных окладов (кроме выплаты буфетчику за критерий: увеличение объема доходов, полученных от приносящей доход деятельности, выполнение и перевыполнение плановых показателей по внебюджетной деятельности, где размер выплаты устанавливается в процентах от полученного за отчетный период (месяц) объема доходов буфета с целью прямой материальной заинтересованности работника и может превышать размер 2 базовых должностных окладов) и определяются в зависимости от личного вклада работников в выполнение задания, работы в соответствующем периоде.

3.5. Размер выплаты может определяться в процентном отношении к окладам (ставкам) или от суммы начисленных и полученных доходов от приносящей доход деятельности, а также в абсолютных величинах.

3.6. Назначение выплат оформляется приказом директора Учреждения.

IV. Порядок и условия установления периодических выплат за высокие результаты работы

4.1. Выплаты за высокие результаты работы работникам Учреждения производятся в пределах расходов, предусмотренных на указанные цели в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по расходам на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда.

4.2. Выплаты работникам Учреждения могут осуществляться по решению директора на основании служебной записки заместителя директора по соответствующему направлению или руководителя структурного подразделения, содержащей обоснование необходимости периодической выплаты конкретному работнику или группе работников.

4.3. Периодические выплаты могут быть установлены работникам учреждения за:

- подтверждение достижений Учреждения на региональном, всероссийском и международном уровне;
- разработку, внедрение и участие в реализации приоритетных проектов, федеральных и региональных целевых программах, региональных проектах, участие во внешних грантах;
- высокий профессионализм и качество выполненной работы, с подтверждающими результатами работы;
- особо важные, сложные или срочные работы, с подтверждающими высокими результатами их выполнения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) и др.

4.4. Периодические выплаты устанавливаются в размере не более двух должностных окладов и определяются в зависимости от личного вклада работников в выполнение задания, работы в соответствующем периоде.

4.5. Размер выплаты может определяться в процентном отношении к окладам (ставкам) или от суммы начисленных и полученных доходов от приносящей доход деятельности, а также в абсолютных величинах.

4.6. Назначение выплат оформляется приказом директора Учреждения.

V. Порядок и условия поощрения работников учреждения единовременной премией

5.1. Выплата единовременной премии работникам Учреждения производится в пределах расходов, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по расходам на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда.

5.2. Единовременная премия работникам Учреждения может выплачиваться по решению директора на основании служебной записки заместителя директора по соответствующему направлению или руководителя структурного подразделения, содержащей обоснование необходимости выплаты единовременной премии конкретному работнику или группе работников.

5.3. Единовременная премия выплачивается при отсутствии у работника периодической выплаты по установленному обоснованию за определенные виды работ и результаты.

5.4. Премии не выплачиваются при наличии замечаний/нарушений или низком качестве выполнения должностных обязанностей сотрудником, в том числе подтверждаемых предписаниями контрольно-надзорных, правоохранительных и иных государственных органов; невыполнением условий безопасности образовательного процесса; наличии случаев травматизма студентов во время пребывания в Учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на работника Учреждения; фиксации низкой результативности работы; несоблюдения требований трудового распорядка Учреждения.

Не подлежат премированию работники Учреждения, имеющие дисциплинарное взыскание.

5.5. Единовременная премия может быть выплачена работникам учреждения:

– за увеличение объема доходов, полученных от приносящей доход деятельности, выполнение и перевыполнение плановых показателей по внебюджетной деятельности;

– за участие в развитии приносящей доход деятельности;

– за организацию и развитие платных образовательных и других видов услуг согласно Устава;

– за перевыполнение плановых показателей по производственной деятельности (учебные лаборатории, мастерские и учебное хозяйство);

– за качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий (за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников учреждения и др.).

– в связи с юбилейными датами (достижение 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста);

– в случае увольнения в связи с выходом на пенсию;

– в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;

– при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой учреждения;

– в связи с профессиональными праздниками, установленными нормативно-правовыми актами Правительства РФ или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа;

– в связи с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации;

– при подтверждении достижений студентов и работников Учреждения на региональных, всероссийских и международных конкурсах, олимпиадах, форумах и др.

5.6. Единовременная премия выплачивается в размере не более двух должностных окладов и определяется в зависимости от личного вклада работников в выполнение задания, работы в соответствующем периоде.

5.7. Размер единовременной премии может определяться в процентном отношении к окладам (ставкам) или от суммы начисленных и полученных доходов от приносящей доход деятельности, а также в абсолютных величинах.

5.8. Выплата единовременной премии не выплачивается при наличии периодической выплаты по тем же основаниям.

VI. Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам учреждения

6.1. Выплата материальной помощи работникам Учреждения производится в пределах расходов, предусмотренных на указанные цели в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по расходам на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда.

6.2. Материальная помощь работникам Учреждения может выплачиваться по решению директора на основании их личного заявления и подтверждающих документов, с учетом конкретных обстоятельств, явившихся основанием для подачи заявления.

6.3. Право на предоставление материальной помощи у работников Учреждения возникает в случаях:

– смерти (гибели) работника, близкого родственника работника (родители, дети, усыновители, усыновленные) - в размере не более 15 000 рублей на основании копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родственные отношения. В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается одному из его близких родственников.

– рождения ребенка у работника - в размере не более 10 000 рублей на основании копии свидетельства о рождении;

– регистрации брака работника - в размере не более 10 000 рублей на основании копии свидетельства о регистрации брака;

– утраты личного имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия и других чрезвычайных обстоятельств - в размере не более 20 000 рублей на основании копий справок соответствующих органов (местного самоуправления, правоохранительных органов, противопожарной службы и других);

– длительной болезни, необходимости специального лечения, дорогостоящей операции, дорогостоящих лекарственных средств, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем - в размере не более 20 000 рублей на основании медицинского заключения (справки).

Под длительной болезнью понимается нахождение работника на непрерывном лечении не менее 21 календарного дня подряд.

6.4. Материальная помощь работникам Учреждения может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года, но не более 50 000 рублей в год одному работнику.

6.5. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Учреждения.