

Рассмотрено на заседании
Совета трудового коллектива
протокол № 16
от «11» января 2016 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СПО «СЭМТ»


О.С. Лобанова
«11» января 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Иркутской области «Свирский электромеханический
техникум»

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года N 82-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области", распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года N 110-рп "О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки", приказом министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11 февраля 2010 года N 7-мпр "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области"

1.2. Настоящее Положение согласовано с Советом трудового коллектива учебного заведения и утверждено директором техникума и регулирует порядок выплаты стимулирующих и компенсационных надбавок работникам ГБПОУ «СЭМТ».

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности техникума.

Установление стимулирующих и компенсационных выплат в форме повышающих коэффициентов, процентов к должностному окладу, ставке, в абсолютных суммах и т.п. производится из фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета.

1.4. Положение вступает в действие с 01.01.2016 года.

Положение (его отдельные пункты) может быть изменено по инициативе группы работников техникума, директора техникума по согласованию с советом учебного заведения.

1.5. Для принятия директором техникума решения по установлению работникам техникума стимулирующих выплат в учебном заведении, под его руководством, создается постоянно действующий совещательный орган - комиссия по подведению итогов эффективности и качества труда работников в составе: заместителей директора, руководителей структурных

подразделений.

Состав и регламент работы комиссии утверждается приказом директора техникума.

1.6. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются перечнем требований и критериев настоящего Положения.

Глава 2. Виды и размеры стимулирующих выплат

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплате труда учреждения.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений, советов, комиссий.

4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии рассматриваются ежемесячно по результатам работы за истекший период.

5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

7. Ежемесячно руководителем образовательного учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующий месяц.

8. Водителям, выплачивается ежемесячная надбавка за классность: водителям 2 класса - в размере 10 процентов от тарифной ставки (оклада); водителям 1 класса - в размере 25 процентов от тарифной ставки (оклада).

9. Работникам ПГК учебно-вспомогательного персонала, ПГК

служащих, ПГК рабочих ежемесячная стимулирующая выплата может производиться до 100% от тарифной ставки (оклада), учитывая низкую оплату труда, необходимость социальной защиты, объем работы в техникуме, высокую результативность работы, добросовестное исполнение служебных обязанностей, содействие учебно-воспитательному процессу.

Глава 3. Порядок выплат стимулирующего характера

8. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников техникума.

9. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

10. Образовательное учреждение устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

11. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого месяца.

12. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

13. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

а) к юбилейным датам;

б) в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Глава 4. Перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

14. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

15. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

Глава 5. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательных учреждений среднего профессионального образования, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

<i>Преподаватель, мастер производственного обучения</i>		
Основания для стимулирования		
Наименование показателя	Наименование критерия	Весовой коэффициент критерия
1. Выплаты за качество выполняемых работ	1.5. Наличие обучающихся, принявших участие в конкурсах и олимпиадах под руководством преподавателя (по преподаваемой дисциплине): - участие на уровне техникума - из них призовое место - участие на регионе - из них призовое место - участие на области - из них призовое место	2% 3% 3% 4% 4% 5%
	1.6. Неаттестация обучающихся без уважительной причин по предмету или дисциплине - не менее 80%	4%
	1.7. Своевременное выполнение курсовых, дипломных, выпускных письменных экзаменационных работ обучающихся	4%
	1.8. Посещаемость занятий обучающимися - не менее 80%	4%
	Итого по показателю 1	17%

2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	2.1. Открытые мероприятия в плане обмена опытом (наличие текстов выступлений на методических семинарах, конференциях, проведение открытых уроков, мастер-классов): - внутритехникумовских - региональные -областные -всероссийские	4% 5% 6% 7%
	2.2. Наличие профессиональных публикаций (статьи, в федеральных СМИ, на сайте техникума, сборниках методических и учебных материалов и др.)	7%
	2.3. Участие педагога в конкурсах профмастерства, научно-практических конференциях, подтвержденное документально: - участие на уровне техникума - участие на межрегиональном уровне	6% 7%
	2.4. Работа преподавателя в составе рабочих, творческих групп	7%
	2.5. Социальная активность преподавателя в жизни техникума (участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях)	7%
	2.6. Наличие УМК по дисциплине (согласно положению о УМК)	7%
	2.7. Количество обучающихся, занимающихся в кружке (секции, клубе) под руководством преподавателя 15 человек и выше (консультации не входят)	7%
	Итого по показателю 2	
3.Премияльные выплаты по итогам работы	3.1.Отсутствие фиксированных замечаний по выполнению педагогом внутреннего трудового распорядка	8%
	3.2.Своевременное предоставление администрации отчетов, установленных сведений, информации об учащихя группы и о себе	7%
	3.3.Дежурство на этаже, в общежитии	5%
Итого по показателю 3		20%
4. Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	4.1 Выполнение внебюджетной деятельности	7%
	4.2 Участие в наборе контингента	7%
Итого по показателю 4		14%
Всего по всем показателям		100%

Также педагогическим работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1. Руководителю творческой группы «Инициатива» - 500 руб.
2. Членам творческой группы «Инициатива» - 300 руб. за каждую опубликованную статью в издании.

3. Руководителю творческой группы «Сайт техникума» - 500 руб.
4. Руководителю совета УИРС – 500 руб.
5. Членам совета УИРС – 300 руб. за каждую исследовательскую работу.
6. Руководителю школы начинающего педагога – 500 руб.

Работники административно-управленческого персонала (заместители директора, руководители структурных подразделений)		
п/п	Основания для стимулирования	Кол-во баллов
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
.1.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-7%
.2.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-8%
.3.	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения	0-7%
.4.	За оперативное и результативное выполнение заданий Министерства образования, Губернатора и Правительства Иркутской области	0-5%
.5.	За высокие результаты организационно-управленческой работы структурных подразделений: участие в конкурсах, фестивалях, форумах, выставках; получение наград, дипломов, грантов	0-5%
.6.	За руководство разработкой новых учебных программ; подготовкой, написанием и изданием книг (монографий), учебников, учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, для региональной системы образования	0-5%
.7.	За эффективное использование современных технологий.	0-7%
.8.	За организацию и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы.	0-8%
.9.	За достижения в различных видах деятельности, приносящих доход учреждению	0-8%
	ИТОГО	60%
	Выплаты за качество выполняемых работ	
.1.	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	0-5%
.2.	За авторство и рецензирование учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности	0-7%
.3.	За качественную разработку документов, определяющих стратегические направления региональной системы образования (стратегии, концепции, программы)	0-10%
.4.	За качественную подготовку и проведение внеплановых мероприятий	0-6%
.5.	За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений Министерства образования, Губернатора и Правительства Иркутской области	0-7%
.6.	За высокую организацию работы по оснащению, ремонту, учебного и хозяйственного оборудования	0-5%

	ИТОГО	40%
	Всего по всем показателям	100%

<i>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</i>		
п/п	Основания для стимулирования	коэффициент критерия в %
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
.1.	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	0-10%
.2.	За личный вклад в обеспечение выполнения требований к безопасности учебного процесса и условий Сан ПИН	0-10%
.3.	За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта, за экономное расходование бюджетных и внебюджетных средств	0-10%
.4.	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	0-10%
.5.	За эффективное использование современных технологий	0-10%
.6.	За оперативное и результативное выполнение заданий Министерства образования, руководства техникума	0-10%
.7.	За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасности перевозки людей, отсутствие ДТП	0-10%
.8.	За рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	0-10%
.9.	За достижения в различных видах деятельности, приносящей доход учреждению	0-10%
.10.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	0-10%
.11.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-10%
.12.	За оперативность выполнения заявок, поручений руководства учреждения	0-10%
.13.	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-10%
.14.	За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии	0-10%

Глава 7. Размер и условия применения выплат компенсационного характера

Работникам техникума устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время,

выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

компенсация за работу в ночное время работникам техникума производится в размере не ниже 35 процентов от часовой минимального размера оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Названная доплата выплачивается за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

доплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам техникума устанавливаются в размере до 12 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест;

компенсация за работу в ночное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и за выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день;

в) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

классное руководство;

проверка письменных работ;

заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками;

руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

проведение работ по дополнительным образовательным программам;

проведение открытых уроков, мероприятий;

организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за выполнение обязанностей по дополнительному классному руководству в размере до 700 рублей;

педагогическим работникам за проверку письменных работ по русскому языку, родному языку, литературе, математике, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике в размере 10-15 процентов оклада (ставки);

преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

преподавателям за заведование дополнительными учебными кабинетами (лабораториями) - в размере до 300 рублей;

педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере до 20 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за заведование дополнительными учебными мастерскими, учебно-опытными участками в размере до 300 рублей;

педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями в размере 15 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим и другим работникам за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере 10-15 процентов минимального размера оклада (ставки);

педагогическим работникам за организацию и проведение открытых уроков и мероприятий в размере до 300 рублей.

г) ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в техникум, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере:

до 3 лет – 20 процентов минимального размера оклада (ставки);

3-5 лет – 10 процентов минимального размера оклада (ставки);

5-7 лет – 5 процентов минимального размера оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

работа в образовательном учреждении по специальности.