

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Новокузнецкий педагогический колледж»
(ГПОУ НПК)

СОГЛАСОВАНО:

Совет колледжа

Протокол № 25 от «25» 09 2018 г.



Приказ № 115 от «26» 09 2018 г.

СОГЛАСОВАНО:

Первичная профсоюзная организация

работников ГПОУ НПК

Д.В. Ушаков Д.В. Ушаков

Протокол № 78 «29» 09 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ**

**Государственного профессионального образовательного учреждения
«Новокузнецкий педагогический колледж»
(ГПОУ НПК)**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Плановая доля стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ) устанавливается ГПОУ НПК самостоятельно, направляется на выплату стимулирующих выплат и составляет не менее 15 процентов от общего ФОТ.

1.3. Распределение стимулирующего фонда по видам выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы - не менее 70 процентов;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 30 процентов;
- иные поощрительные и разовые выплаты – не более 3 процентов от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии;

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени. *Вновь принятым работникам(при отсутствии баллов) назначается стимулирующая выплата в суммарном выражении за качественно выполненную работу.*

1.5. Основанием к начислению (не начислению) любых видов стимулирующих (премиальных) выплат является приказ директора ГПОУ НПК. Размеры выплат работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от результатов и качества выполняемых работ.

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя Первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного-общественного управления.

Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за семестр.

Размеры стимулирующих выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом директора колледжа.

2.3. При досрочном снятии взыскания начисление стимулирующих выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа директора колледжа.

2.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются каждой категории работников (основной персонал, административно-управленческий (АУП), учебно-вспомогательный (УВП), обслуживающий (МОП) на основании результатов их деятельности.

2.5. Каждой категории персонала устанавливаются показатели стимулирования (приложение (3.1-3.6)). Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

2.6. К каждому из показателей стимулирования по категориям работников устанавливаются индикаторы измерения, которые оцениваются в баллах.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общий балл по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника ГПОУ НПК по виду выплат.

2.7. Размер причитающихся выплат работникам Колледжа определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

Стоимость единицы балла устанавливается по категориям персонала: основной персонал, прочий персонал, включая административно-управленческий.

Стоимость единицы балла **по основному персоналу (преподаватели)**, определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда (**74,6%**), направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов указанного персонала по данной выплате. Максимальное число баллов для основного персонала не может превышать **100**.

Стоимость единицы балла **по административно-управленческому персоналу** определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда (**15,2%**), направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов указанного персонала по данной выплате. Максимальное число баллов для административно-управленческого персонала не может превышать **80**.

Стоимость единицы балла **по учебно-вспомогательному персоналу** определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда (**8,6%**), направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально

видам выплат, и фактически набранного количества баллов указанного персонала по данной выплате. Максимальное число баллов для учебно-вспомогательного персонала не может превышать **60**.

Стоимость единицы балла **по младшему обслуживающему персоналу** определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда (**1,6%**), направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов указанного персонала по данной выплате. Максимальное число баллов для прочего персонала не может превышать **40**.

В целях более полного, эффективного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода может производиться перерасчет стоимости балла стимулирующих выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.8. Оценивание индикаторов показателей производится в четыре этапа:

- самим работником;
- руководителями структурных подразделений в отношении работников, занятых в этом подразделении;
- заместителями директора в отношении руководителей структурных подразделений Колледжа и иных работников, подчиненных заместителям директора;
- директором ГПОУ НПК в отношении заместителей директора, главного бухгалтера, специалистов и других работников, подчиненных директору непосредственно.

2.9. Каждый работник Колледжа заполняет оценочный лист на себя в срок до 20 числа текущего месяца и подает его руководителю структурного подразделения. В случае отказа от заполнения оценочного листа лично самим работником, его заполняет руководитель структурного подразделения.

Вновь принятые работники, проработавшие не менее 1 текущего месяца, заполняют оценочный лист по итогам работы за фактически отработанное время.

Оценочный лист показателей деятельности работника должен содержать информацию:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;
- о набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;
- об итоговом количестве набранных оценок работником Колледжа по видам выплат.

Оценочный лист должен иметь подпись и расшифровку подписи работника, с указанием даты заполнения.

2.10. Руководители структурных подразделений в течение двух рабочих дней проверяют предоставленные данные по достигнутым значениям показателей стимулирования, проставляют свои оценки, подсчитывают общее количество баллов, визируют оценочные листы у заместителя директора по направлению.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, руководители принимают меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса в оценочный лист аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение комиссии.

После устранения расхождений в оценочных листах их передают в бухгалтерию.

2.11. Бухгалтерия в течение одного рабочего дня, с учетом имеющегося размера стимулирующей части оплаты труда и ее экономии, а также набранного количества баллов, производит расчет стоимости единицы балла, суммы стимулирующих выплат и представляет все данные с аналитической запиской и оценочными листами показателей эффективности деятельности всех работников на рассмотрение комиссии.

Аналитическая записка в целом по Колледжу должна содержать данные:

- об общей сумме набранных оценок всеми работниками техникума;
- о размере стимулирующей части фонда по видам выплат, периоде установления стимулирующих выплат для каждой категории и расчетной стоимости балла.

Размер стимулирующих выплат определяется с учетом набранного количества и стоимости балла по колледжу.

2.12. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

В случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Работники Колледжа имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом Колледжа.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается Колледжем самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного управления.

2.13. Начисление стимулирующих выплат производится ежемесячно, начиная с 1-го числа месяца, следующего за отчетным.

2.14. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в том числе при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются в течение следующего расчетного периода, в том числе в случае отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

2.15. Для стимулирования работников, приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до 3х лет, устанавливается стимулирующая доплата в размере 50% от максимального числа баллов по категориям персонала, согласно пункту 2.7, настоящего положения. Данная стимулирующая выплата устанавливается до следующего заседания комиссии.

2.16. Стимулирующие выплаты по итогам работы не начисляются работникам, получившим в отчетном периоде дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения Устава, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов ГПОУ НПК.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся премии за:

- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и не связанные с их выполнением (перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и не связанные с их выполнением, определяется 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 и не связанные с их выполнением, возлагается на работников приказом руководителя);
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ГПОУ НПК среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда;
- специальная выплата педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), для которых ГПОУ НПК является основным местом работы.

3.2. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет - педагогические

работники, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры приступившие к педагогической деятельности и работающие в ГПОУ НПК до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе.

Выплата молодым специалистам выплачивается ежемесячно и устанавливается в следующем размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника. Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.3. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются в соответствии с **Приложением №1** к настоящему Положению.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются в соответствии с **Приложением №2** к настоящему Положению.

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначаются приказом директора Колледжа в пределах средств фонда стимулирования на эти цели. Размер данных стимулирующих выплат может устанавливаться в приказе, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) одновременно либо на определенный период времени, но не более чем на один год .

3.6. Размер установленной стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может пересматриваться в следующих случаях:

- при переводе работника на другую должность (работу, специальность);
- при переводе в другое подразделение;
- в связи с изменением его функциональных обязанностей;
- в связи с изменением характера выполняемых работ;

- в связи с изменением организационных и технологических условий труда в подразделении;
- в связи с изменением системы оплаты труда;
- в связи с недостаточностью средств стимулирующего фонда.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в колледже за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Колледжа приказом директора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и Управляющим советом Колледжа в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых выплат и материальной помощи может устанавливаться учреждением как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Перечень работников, порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в приказе директора Колледжа.

4.4. Прочие стимулирующие выплаты расходуются на:

- единовременное премирование к знаменательным датам: 55,60,65летию - женщин ; 60,65,70 летию - мужчин - 5000,00(пять тысяч рублей);
- юбилею учебного заведения – до 3000,00(три тысячи руб.);
- материальную помощь работникам Колледжа, находящимся в трудной жизненной ситуации: в случае тяжелой болезни (своей или близких родственников); в случае смерти близких родственников (муж (жена), дети, родители) - 5000,00(пять тысяч рублей);

в случае возникновения форс-мажорных обстоятельств (наводнение, пожар, аварии), повлекших тяжелые последствия и другие несчастные случаи – от 3000,00(три тысячи руб).

4.5. Работникам Колледжа может выплачиваться единовременная премия из экономии ФОТ, размер которой устанавливается приказом директора:

- по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год);
- к профессиональному празднику «День учителя»;
- к Международному женскому дню;
- ко Дню защитника Отечества.
- к Новому году и др.

4.6. Работникам Колледжа может выплачиваться единовременная выплата:

в связи с увольнением, выходом работника на пенсию - 5000,00(пять тысяч рублей), проработавшим в колледже не менее 10 лет;

в связи с заключением брака в размере 2000,00(две тысячи руб.).

4.7. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника Колледжа.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы

№ пункта	Вид деятельности	Размер стимулирующей выплаты	Срок установления выплаты	Категории работников
1.	Повышение общих показателей рейтинга образовательного учреждения	до 10000,00 рублей	Выплачивается единовременно на основании приказа директора ГПОУ НПК	педагогический персонал, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал
2.	Обеспечение высокого качества справочно-библиографического, информационного и консультативного обслуживания. Участие во внедрение инновационной образовательной программы в колледже и в рамках приоритетного национального проекта «Образование»	До 7000,00 рублей	Выплачивается ежемесячно, на срок установленный приказом директора ГПОУ НПК	административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал
3.	Интенсивность работы и качественное проведение нового набора обучающихся:			
3.1.	Работа в составе Приемной комиссии – ответственный секретарь комиссии	До 3000,00 рублей	Единовременно на основании приказа директора ГПОУ НПК	педагогический персонал, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал
3.2.	Работа в составе Приемной комиссии – член комиссии	До 2000,00 рублей		
4.	Расширение спектра платных услуг, реализация программ дополнительного образования, профессионального обучения			
4.1.	Организация реализации программ дополнительного образования, профессионального обучения	До 5000,00рублей	Выплачивается ежемесячно, на срок установленный приказом директора ГПОУ НПК	педагогический персонал, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал
5.	Выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения, систем безопасности (пожарная	До 6000,00 руб.	Выплачивается ежемесячно, на срок установленный приказом директора ГПОУ НПК,	административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал,

№ пункта	Вид деятельности	Размер стимулирующей выплаты	Срок установления выплаты	Категории работников
	безопасность, антитеррористическая защищенность и т.д.), других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности		либо единовременно на основании приказа директора ГПОУ НПК	прочий персонал
6.	Качественное и своевременное техническое обеспечение и обслуживание учебного процесса в Колледже (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений)	До 3000,00руб.	Выплачивается ежемесячно, на срок установленный приказом директора ГПОУ НПК	административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, прочий персонал
7.	Качественная и оперативная подготовка объектов Колледжа к зимнему сезону, к началу учебного года	До 3000,00руб.	Единовременно на основании приказа директора колледжа	административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, прочий персонал

**Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий,
направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ**

№ пункта	Вид деятельности	Размер стимулирующей выплаты	Срок установления выплаты
1.	Проведение подготовительных мероприятий по лицензированию, аккредитации и контролю качества	До 5000 рублей	Выплачивается единовременно на основании приказа директора ГПОУ НПК
2.	Выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и не связанные с их выполнением (выполнение обязанностей по должности, отсутствующей в штатном расписании)	100 процентов от оклада (должностного оклада)	Выплачивается ежемесячно, на срок установленный приказом директора ГПОУ НПК
3.	Выполнение сверхплановых заданий по поручению директора	От 3000 рублей до 10000 рублей	Выплачивается ежемесячно, на срок установленный приказом директора ГПОУ НПК либо единовременно на основании приказа директора ГПОУ НПК
4.	Участие в разработке проектов, заявок на получение грантов	От 3000 рублей	Выплачивается единовременно на основании приказа директора ГПОУ НПК
5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	От 1000 рублей	Выплачивается единовременно на основании приказа директора ГПОУ НПК