


Департамент образования и науки Кемеровской области
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Новокузнецкий педагогический колледж»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГПОУ НПК

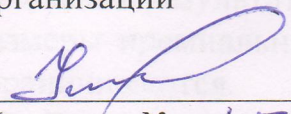
 Д.Ф.Резанова

Приказ № от «26» 09 2016г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«НОВОКУЗНЕЦКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
ИЗ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ**

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации


Протокол № 45
от «05» 09 2016г.

Д.В. Ушаков

Принято
Советом колледжа

Протокол № 15
от «25» 09 2016г

Новокузнецк, 2016г.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников ГПОУ НПК осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения 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, директора колледжа, решений педагогического совета.

1.2. ГПОУ НПК *самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет* его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам и **при наличии денежных средств**:

Премияльные выплаты по итогам работы - 0

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 21%;

иные поощрительные и разовые выплаты - 3%

Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы.

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы (далее - премий) работникам ГПОУ НПК 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 управления. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В состав комиссии входит директор, его заместители, заведующие отделением, 2-3 представителя от преподавателей, 2 представителя от прочего персонала колледжа, представители управляющего совета, председатель первичной профсоюзной организации. Персональный состав устанавливается приказом руководителя.

2.3. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично.

ГПОУ НПК по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку

"Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

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

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.3. Колледж самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах организации.

2.4. Директор колледжа обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат; об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

Стоимость балла и максимально возможное количество баллов у разных категорий педагогических работников учреждения, кроме учреждений профессионального образования, должно быть одинаковым.

2.5. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, не позднее 10-числа, месяца следующего за окончанием полугодия, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

2.6. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей является приложением к настоящему Положению.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- по преподавателям - 100 баллов;
- по административно-управленческому составу – 80 баллов;
- по учебно-вспомогательному персоналу – 60 баллов;
- по младшему обслуживающему персоналу - 40 баллов.

2.7. Оценочный лист показателей деятельности всех работников колледжа содержит информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности, установленных настоящим Положением для каждой категории работников;
- набранной сумме баллов;
- подписи работников с указанием даты заполнения.

В течение 7 дней после окончания полугодия в комиссию по премированию представляются оценочные листы с заполненной информацией (работника

самостоятельно заполняет оценочный лист и сдает его), а бухгалтерией данные об итоговом количестве баллов по учреждению и «стоимости» единицы балла по учреждению.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор колледжа готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками. Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного-общественного управления.

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников

2.9. При наличии экономии стимулирующего фонда вновь принятым сотрудникам приказом директора устанавливается стимулирующая надбавка за оперативность и качественный результат работ по итогу работы за месяц. Данная стимулирующая доплата устанавливается и выплачивается ежемесячно до следующего оценочного периода в соответствии с условиями настоящего Положения.

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;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы), сложность и напряженность;
- за деятельность по оказанию платных образовательных услуг и приносящую доход деятельность.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы назначается приказом директора колледжа в пределах средств фонда

стимулирования на эти цели по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельности; особых режимов работы; мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; особо важных и срочных работ; устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Размер данной стимулирующей выплаты устанавливается в приказе в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат за интенсивность и высокие результаты работы .

№ п/п	Критерии показателя, категория работника	Сроки выплат
1.	За особый режим работы, связанный с:	
1.1.	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, за выполнение электромонтажных работ высокой сложности, за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, соблюдение и обеспечение техники безопасности, оперативность устранения неисправностей в системе водоснабжения, теплоснабжения и электроэнергии, повышение квалификационных навыков и применение новых технологий : <p>слесарь – сантехник электрик</p>	ежемесячно

1.2.	<p>Обеспечение жизне- и пожаробезопасности, за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, организация работы по заключению договоров, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, качественная организация работы МОП, высокий уровень взаимодействия с организациями, выполняющими работы и услуги по техобслуживанию, ремонту, оснащению, обеспечение выполнений требований заключений Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Энергонадзора и других организаций, отсутствие краж, недостач материальных ценностей высокий уровень подготовки учащихся по привлечению к общественно-полезной деятельности, подготовка отчетов о материально-техническом оснащении колледжа по запросу руководителя, Проведение разъяснительной работы по вопросам требований общественной и личной безопасности, проявление бдительности ко всем фактам и проявлениям, создающим опасность жизни и здоровью учащимся, сотрудникам, административный внутренний контроль по выполнению норм и требований по ОТ и ТБ.</p> <p>Заведующий по ХЧ Начальник отдела по БЖ</p>	ежемесячно
2.	<ul style="list-style-type: none"> • За оперативное и качественное внедрение новых форм и систем бухгалтерской, финансово-хозяйственной и отчетной информации, за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, за работу с ПФР, за работу с внебюджетными фондами, работа по реализации распоряжений руководящих и управляющих органов, за разработку нормативных документов по переходу на новую систему оплаты труда(положений, докладов результативности деятельности учреждения) внедрение системы оплаты, проведение мониторинга заработной платы, работа по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, выполнение обязанностей, имеющих разъездной характер, за ненормированный рабочий день, отсутствие просроченной дебиторской, кредиторской задолженности, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, оформление 	ежемесячно

	<p>и выдача заявленной документации физическим лицам по месту требования, освоение и применение новых компьютерных технологий</p> <p>Гл.бухгалтер Ведущий экономист Бухгалтер 1 категории Бухгалтер 1 категории</p>	
2.1.	<p>Участие во внедрение инновационной образовательной программы в колледже и в рамках приоритетного национального проекта «Образование»; участие в ярмарках, концертах, в областных и городских мероприятиях; за призовые места в конкурсах профессионального мастерства; организацию и проведение внеклассных и внеурочных мероприятий по предмету; участие в подготовке обучающихся, преподавателей к проведению научных конференций и других мероприятий; организацию своевременной и оперативной работы по оказанию адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении; инновационную деятельность, связанную с научно-исследовательскими работами, проектами; применение новых способов и технологий в работе, позволяющих достичь высоких результатов; реализацию концепции воспитательной работы; рост качественной успеваемости обучающихся, своевременное повышение квалификации,самообразования,</p> <p>преподаватели</p>	ежемесячно
3.	<p>За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа среди населения, За непосредственное участие в реализации проектов, федеральных и региональных целевых программ, за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, за наполняемость группы выше средней наполняемости, обеспечение трудоустройства, работа с ЦЗН, внедрение в учебный процесс ИКТ, ведение экспериментальной и инновационной деятельности, за участие в реализации внутриколледжных программ, организация работы с сиротами и опекаемыми, развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; разработку учебно-методической документации сверх требований ГПОУ НПК (разработка учебных пособий, электронных</p>	ежемесячно

	<p>учебников, имеющих внешние положительные рецензии), проведение подготовительных мероприятий по лицензированию и аккредитации, сохранность контингента, выполнение объемов оказания государственной услуги, работа по трудоустройству выпускников, организация деятельности методических объединений, публикация материалов педагогического опыта, результативность сотрудничества с родителями по проблемам воспитательного процесса, разрешение конфликтных ситуаций, участие в ярмарках, конкурсах, проектах.</p> <p>Зам.директора УР Зам.директора УПР Зам.директора УМР Педагог-психолог Методист Заведующий ОДО Заведующий ОЗО Начальник отдела по В.Р. Соц. педагог</p>	
4.	<p>За работу в приемной комиссии, выполнение контрольных цифр приема, за участие в разработке нормативных документов по переходу на новую систему оплаты труда, оперативность и успешное выполнение особо важных и срочных работ, подготовка документации к семестровым и гос.экзаменам, составление архивных и академических справок, ведение работы со страховыми медицинскими организациями, подготовка приказов и распоряжений по колледжу, ведение алфавитных книг, прием и обработка электронной почты, создание информационной системы о работниках, подготовка документов для сдачи в архив, своевременное оформление документов приема, перевода и увольнения студентов и сотрудников, восстановление дипломов</p> <p>Спец.по кадрам Лаборант</p>	ежемесячно
5.	<p>Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; особый режим, обеспечивающий безаварийную и безотказную работу, оперативность выполнения по устранению технических неполадок, успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат, уборка территории в осеннее-весенний, зимний</p>	ежемесячно

	<p>период, за ненормированный рабочий день, связанный с выездом за пределы города, контроль за сохранностью имущества, содержание убираемой площади в соответствии с требованиями санитарных правил и норм:</p> <p>Водитель Вахтер Уборщик служебных помещений</p> <p>Гардеробщик</p> <p>Сторож Дворник</p>	
6.	<p>Организация работы по охране труда(отсутствие травм на производстве),организация работы профсоюзного комитета с коллективом(защита интересов членов коллектива)</p> <p>Нач.отдела по БЖ</p>	ежемесячно
7.	<p>Обеспечение правильной технической эксплуатации и бесперебойной работы электронного оборудования; обеспечение рациональной системы документооборота, разработка программ диагностирования, обработка диагностических данных, использование информационных технологий в образовательном процессе, за обслуживание оргтехники, обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники:</p> <p>Ведущий программист</p>	ежемесячно
8.	<p>За оформление периодической печати, за интенсивность труда дающая наибольшую производительность, за разработку учебно-методической документации сверх требований ГПОУ НПК (разработка учебных пособий, электронных документов), организацию книжных выставок, литературных викторин, библиотечных уроков, читательских конференций, обзорных бесед по прочитанным книгам</p> <p>Зав.библиотекой библиотекарь</p>	ежемесячно

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются(при наличии средств) руководителем ГПОУ НПК индивидуально по каждому работнику на основании приказа, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением(Управляющим советом). Размер выплаты устанавливается сотрудникам в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен

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 профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается колледжем как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

- в связи с юбилейными датами работника:

55 лет, 60 лет и выше – 50% *должностного оклада (ставки заработной платы)*;

- при выходе на заслуженный отдых, проработавших в колледже не менее 10 лет – 100% *должностного оклада, ставки заработной платы*;

- в связи с праздниками (при наличии денежных средств): «День учителя», «День защитника Отечества», «Международный женский день», «Новый год» - от 500 рублей до 10000 рублей.

Разовые выплаты также могут выплачиваться за призовые места в мероприятиях городского, областного характера на основании приказа директора, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.4. Материальная помощь оказывается работникам в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников работника (семье умершего), при смерти самого работника – 5000 руб.;

- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника – 3000 руб.;

- при рождении ребенка – 2000 руб.

- при стационарном лечении – 3000 руб., в исключительных случаях материальная помощь может быть увеличена до 5000 руб. (сложные операции, стихийные бедствия).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника.

4.5. На поощрительные и разовые выплаты районный коэффициент не начисляется.