

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГПОУ НПК

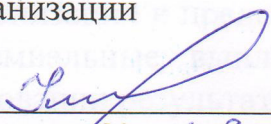
 Л.Ф.Резанова

Приказ № 41 от «11» 01 2016г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
ГПОУ «НОВОКУЗНЕЦКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»  
ИЗ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ**

Согласовано:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации

  
\_\_\_\_\_  
Протокол № 38  
от «26» 01 2016г.

Д.В. Ушаков

Принято  
Советом колледжа

Протокол № 13  
от «11» 01 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 учреждения, решений педагогического совета учреждения.

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:

премиальные выплаты по итогам работы - 60%;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 25%;

выплаты за качество выполняемых работ - 5%;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет - 5%;

иные поощрительные и разовые выплаты - 5%.

1.3. 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. Премиальные 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 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).

#### Показатели стимулирования за реализацию дополнительных работ.

№	Категории работников	Основание для установления выплат	Размер доплат	Срок на который устанавливаются выплаты
1.	Сотрудникам колледжа	За дополнительный объем работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагаемых на работников приказом руководителя учреждения.	От 1000 до 8000 рублей (в зависимости от объема выполняемых работ)	Календарный год

#### ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ

выплат за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ.

№ п/п	Критерии показателя	Сроки выплат
1.	За особый режим работы, связанный с:	
1.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	ежемесячно

	<p>устранению технических неполадок : слесарь – сантехник электрик</p>	
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: Заведующий хч Начальник отдела по БЖ</p>	ежемесячно
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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, внедрение системы оплаты, проведение мониторинга заработной платы, работа по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, выполнение обязанностей, имеющих постоянный разъездной характер;:</li> </ul> <p>Гл.бухгалтер Ведущий экономист Ведущий бухгалтер Бухгалтер 1 категории</p>	ежемесячно
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</p>	ежемесячно

	технологий в работе, позволяющих достичь высоких результатов; реализацию концепции воспитательной работы; преподаватели	
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 учебников, имеющих внешние положительные рецензии), проведение подготовительных мероприятий по лицензированию и аккредитации;</p> <p>Зам.директора УР Зам.директора УПР Зам.директора УМР Педагог-психолог Методист Зав.отделением Д.О. Заведующий ОЗО Начальник отдела по В.Р. Соц. педагог</p>	ежемесячно
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;</p>	ежемесячно



	Секретарь учебной части Спец.по кадрам Лаборант	
5.	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 период, за ненормированный рабочий день,связанный с выездом за пределы города: Водитель Вахтер Уборщик служебных помещений  Гардеробщик  Сторож Дворник	ежемесячно
6.	Организация работы по охране труда(отсутствие травм на производстве),организация работы профсоюзного комитета с коллективом(защита интересов членов коллектива) Нач.отдела по БЖ	ежемесячно
7.	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: Ведущий программист (совмещ)	ежемесячно
8.	За оформление периодической печати, за интенсивность труда дающая наибольшую производительность, за разработку учебно-методической документации сверх требований ГПОУ НПК (разработка учебных пособий, электронных документов) Зав.библиотекой библиотекарь	ежемесячно

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются 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. Выплаты за качество выполняемых работ**

4.1. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно:

- при награждении государственными наградами РФ – 5000 руб.;
- при поощрении отраслевой наградой – 3000 руб.;
- наградами областной Администрации – 1500 руб.;
- Премия за высокий профессионализм в организации и проведении мероприятий регионального(межрегионального) значения, мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа системы образования Кемеровской области и развитие учебно-материальной базы ГПОУ НПК - 4000 руб.

4.2. Премия за образцовое качество выполняемых работ назначается при условии, если награда не сопровождалась денежной выплатой, на основании приказа директора учреждения в пределах средств фонда стимулирования на эти цели.

#### **5. Выплаты за непрерывный стаж работы в ГПОУ НПК**

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются работникам колледжа приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного управления учреждения в виде премий.

5.2. Размер указанных выплат может устанавливаться учреждением, в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении, максимальным значением не ограничен.

Выплата за стаж непрерывной работы в колледже начисляется работникам ежемесячно в абсолютном значении:

№	Стаж работы в учреждении	Сумма (руб.)
1	от 5 до 10 лет	100
2	от 10 до 15 лет	150
3	от 15 до 20 лет	300
4	свыше 20 лет	500

## 6. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением 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:

50 лет - 0,5 должностного оклада;

55 лет, 60 лет и выше – 1 *должностной оклад*;

- при выходе на заслуженный отдых, проработавших в колледже не менее 5 лет – 2 должностных оклада;

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

6.4. 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, дорогостоящее лечение, стихийные бедствия).

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника.