

Согласовано:

Председатель
Совета Техникума

Евдо Н.В. Евдокимова
«21» 03 2015 г.

Протокол № 2

Утверждено:

Директор
ГБОУ СПО «БелГТиСУ»

Л.И. Дворникова
«01» 04 2015 г.

Приказ № 53/2

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании работников

ГБОУ СПО «БелГТиСУ»

Согласовано:

Председатель
профсоюзной организации

Елистратова - Н.М. Елистратова
«24» 03 2015 г.

Протокол № 2

Принято:

На общем собрании
трудового коллектива

«24» 03 2015 г.

Протокол № 3

**Положение
о стимулировании работников
ГБОУ СПО «БелГТиСУ»**

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, 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, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 47% (с учетом централизованного фонда).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по видам:

премиальные выплаты по итогам работы – 78 %;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 17 %;

иные поощрительные и разовые выплаты – 5% (при наличии экономии фонда оплаты труда).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения 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.

Комиссия по премированию (утверждена приказом № 162/3 от 5.09.2012 г.):

- председатель комиссии: мастер п/о Акимова О.В.;

- члены комиссии: бухгалтер Иванова Л.Н.; зав.днев. отд. Максименкова М.Е.; спец. по кадрам Кирякова Г.Н.; председатель профкома Елистратова Н.М.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного 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 учреждения по виду выплат.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

✓ для основного педагогического персонала (преподаватели, мастера п/о) – 100 баллов, методист, соц. педагог, педагог-психолог, педагог-библиотекарь – 70 баллов;

✓ для административно-управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер), для руководителей (заведующих) структурными подразделениями (заведующий ДО, заведующий по АХР) – 90 баллов;

✓ для учебно-вспомогательного персонала (экономист, бухгалтер, юрисконсульт, спец. по кадрам, программист, секретарь уч. части) – 70 баллов;

✓ для обслуживающего персонала (зав.столовой, повар, водитель, электрик, сантехник, техник по экспл. зданий) – 50 баллов.

✓ для младшего обслуживающего персонала (сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории, прачка) – 30 баллов.

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

Стоимость единицы оценки 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 оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

Стоимость единицы оценки рассчитывается для основного и прочего персонала отдельно в пределах доли стимулирующего фонда.

2.5. Работники учреждения в срок до 2-го числа месяца следующего за окончанием квартала предоставляют руководителям по подчиненности в соответствии с таблицей 1 оценочные листы по видам премиальных выплат по итогам работы с заполненной информацией о:

✓ достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

✓ набранной сумме оценок за показатели стимулирования по видам выплат;

Таблица 1. Руководители для категорий работников.

Категория работников	Руководитель по подчиненности
Административно-управленческий персонал, юрисконсульт, спец. по кадрам, программист	Директор
Бухгалтера	Главный бухгалтер
Преподаватели	Заведующий ДО
Мастера производственного обучения	Заместитель директора по УПР
Педагог-библиотекарь, педагог-психолог, социальный педагог, методист, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования	Заместитель директора по ВР
Обслуживающий персонал	Заведующий по АХР

Руководитель учреждения обеспечивает до 5-го числа месяца следующего за окончанием квартала 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 оценок за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных оценок всеми работниками учреждения по видам выплат;

Бухгалтерия до 5-го числа месяца следующего за окончанием квартала предоставляет в комиссию сведения 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 и категориям персонала;

- ✓ «стоимости» единицы оценки 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 оценок всех работников по соответствующей выплате) и категориям персонала.

2.7. Комиссия до 7-го числа месяца следующего за окончанием квартала рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники учреждений 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, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению 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 с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного управления.

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; за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы.

3.2. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждение соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 г. № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

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.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

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 и медицинского работника.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. 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.

3.5. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ установлены в приложении 1.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении 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 учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Разовые премии выплачиваются в следующих случаях:

✓ в связи с юбилейными датами учебного заведения;

✓ в связи с профессиональными праздниками, с общероссийскими праздниками;

✓ разовая премия устанавливается исходя из наличия фонда, его экономии или экономии ЦФ по решению комиссии. Размер премии рассчитывается дифференцированно по категориям персонала в следующем порядке /основной педагогический персонал подразделяется на группы:

1. Работники, не имеющие квалификационной категории

2. Работники, имеющие 1 квалификационную категорию и педагогические работники, не осуществляющие учебный процесс.

3. Работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

Работникам, отнесенным к 2 группе, размер премии увеличивается на 1000 рублей по сравнению с работниками, отнесенными к 1 группе. Работникам, отнесенным к 3 группе, размер премии увеличивается на 1000 рублей по сравнению с работниками, отнесенными к 2 группе.

Прочий персонал подразделяется на следующие группы:

1. Обслуживающий персонал
2. Учебно-вспомогательный персонал
3. Административно-управленческий персонал, заведующий ДО и заведующий по АХР.

Работникам, отнесенным к 2 группе, размер премии увеличивается на 1000 рублей по сравнению с работниками, отнесенными к 1 группе. Работникам, отнесенным к 3 группе размер премии увеличивается на 1000 рублей по сравнению с работниками, отнесенными к 2 группе.

Размер разовой премии не ограничен.

4.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения в следующих случаях:

✓ по случаю смерти близких родственников работника учреждения, семье умершего работника – в размере 3000 руб.;

✓ по состоянию здоровья работника (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты лечения) – в размере оклада (должностного оклада);

✓ при получении увечья или иного вреда здоровью на производстве по вине учреждения – в размере двух окладов (должностных окладов).

Показатели стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Должность	Виды надбавок	Размер доплаты
1.	Заведующий по АХР	Премия за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учащихся: - за работу в нерабочее время.	150 %
2.	Преподаватель – организатор по БЖ	Премия за реализацию отдельных видов деятельности учащихся: - заключение договоров (контрактов) по дополнительно-образовательным услугам. Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях: - организация работы добровольной пожарной дружины; - проведение инструктажа по антитеррористической защищенности учреждения.	Согласно сметы на ДОУ (вб) 30 %
3.	Заведующий дневным отделением	Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях: - составление расписания; - за освоение и реализацию ФГОС НПО и СПО.	200 %
4.	Программист	Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях: - заключение договоров на сервисное обслуживание, ремонт, приобретение компьютерной техники; - работа с ЭЦП, обслуживание общероссийского сайта; - оформление конкурсов, портфолио и др. работ; - создание видеороликов и презентаций; - обучение сотрудников основам работы на компьютере.	240 %
5.	Бухгалтер-кассир	Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях: - начисление и выплата стипендии обучающимся, ведение оборотных ведомостей, работа с приказами; - начисление и выплата стипендии, питания, обмундирования, проездных и других выплат обучающимся-сиротам; - обработка авансовых отчетов; - расчет контингента; - учет расчетов за ДОУ, заочное обучение с обучающимися; - подготовка к лабораторным работам.	36 % 36 %
6.	Бухгалтер-материалист	Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях: - за составление плана-закупок и ведение реестра договоров в АРМ «Заказчик», по ПР № 44 ФЗ - за ведение документации по реализации продукции в учебном магазине-кафе «Дебют»	57 % 27 % (вб)

		учебно-производственных мастерских.	
15.	Преподаватель (Акимова О.В.)	Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях: - за разработку и комплектование УМК практик.	20 %
16.	Преподаватель, мастер п/о, главный бухгалтер, бухгалтер, спец.по кадрам	Премия за реализацию отдельных видов деятельности учреждения: - организация и предоставление обучающимся дополнительно-образовательных услуг; - организация и ведение документации по заочному отделению.	согласно сметы на ДОУ (вб)
17.	Техник по эксплуатации зданий	Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях (обязанности зав.складом): - ведение учета склада материальных запасов.	40%
18.	Зав. столовой	Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях: - работа по обслуживанию обучающихся-сирот.	105 %
19.	УСП	Премия за интенсивность труда: - уборка помещений сверх нормативных показателей.	60 %
20.	Сторож	Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях: - дежурство на КПП.	55 %
21.	Электрик	Премия за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учащихся: - устранение неисправностей электроустановок в нерабочее время.	130 %
22.	Сантехник	Премия за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учащихся: - устранение неисправностей в нерабочее время.	30 %
23.	Уборщик территории	Премия за интенсивность труда: - уборка территории сверх нормативных показателей.	75 %
24.	Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды	Премия за интенсивность труда: - стирка сверх нормативных показателей.	60 %
25.	Водитель	Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях: - ремонт автомобиля; - погрузка, разгрузка ТМЦ.	193 %
26.	Повар	Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях: - за мытье посуды	41 %
27.	Председатели органов самоуправления	Премия за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях: - работа по организации органом самоуправления в учреждении.	до 5 %
28.	Секретарь	Премия за выполнение дополнительных работ,	до 5 %

	педсовета	которые не учтены в должностных обязанностях: - ведение протоколов педсоветов.	
29.	Техник по экспл. зданий	Контроль за своевременным прохождением медосмотра персонала и заключение договоров на прохождение медосмотров	5 %
30.	Фельдшер	Увеличение объема работ с контингентом обучающихся	54 %