

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Георгиевский техникум механизации, автоматизации и управления»
(ГБПОУ ГТМАУ)

Рассмотрено
на заседании педагогического совета
ГБПОУ ГТМАУ
протокол № 2 от 29.10.2019 года

Утверждено
приказом директора ГБПОУ ГТМАУ
№ 48/1 от 29.10.2019

«Согласовано»
Протокол заседания комиссии по ведению
коллективных переговоров №11 от
28.10.2019

Положение
о порядке установления стимулирующих выплат
в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении
«Георгиевский техникум механизации, автоматизации и управления»

г. Георгиевск
2019 год

1. Общая часть.

Настоящее положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Георгиевский техникум механизации, автоматизации и управления» (далее – Техникум) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», Приказом министерства образования Ставропольского края от 16.08.2018 № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края».

Положение определяет условия, размер, порядок установления стимулирующих выплат работникам техникума.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются техникумом в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом. Стимулирующие выплаты производятся из фонда оплаты труда, формируемого за счет всех финансовых источников.

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора техникума на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки устанавливаются на определенный период установленный приказом директора техникума по решению совета техникума. После окончания срока выплат стимулирующего характера их размер может быть изменен с учетом качества и объема выполняемых работ, а также наличием средств в фонде оплаты труда техникума.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе краевого бюджета, директор техникума вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок (доплат) либо пересмотреть их размеры на основании решения совета техникума в соответствии с трудовым законодательством.

Размер надбавок (доплаты) пересматривается также в следующих случаях:

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

- при изменении законодательства РФ и Ставропольского края, регламентирующего вопросы оплаты труда.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2. Критерии установления стимулирующих выплат.

Критерии установления работникам стимулирующих выплат определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и техникума в целом. Таковыми являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, в том числе не входящих в круг прямых должностных обязанностей;

- интенсивная работа, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других направлениях управления техникумом, обеспечением безопасности техникума, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в техникуме, пожарной безопасности, санитарно - гигиенических норм;

- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки;

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание техникума, административное управление техникумом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности техникума, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

Техникум вправе учитывать иные показатели качества и интенсивности труда работника, приведшие к улучшению уставной деятельности техникума в качестве критериев установления стимулирующих выплат.

3. Виды стимулирующих надбавок (доплат)

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Техникум вправе установить иные выплаты стимулирующего характера.

3.1 Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы

Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются за выполнение работ высокой напряженности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников техникума, которые своей трудовой деятельностью влияют на достижение высоких результатов техникумом.

3.2. Виды выплат за интенсивность труда и высокие результаты работы:

№ п/п	Виды выплат	Основания для выплат	Примечания
1.	Повышающий коэффициент (повышающая надбавка) к должностному окладу.	Устанавливается к должностным окладам работников техникума за специфику работы с учетом важности выполняемой работы, значимости должности или профессии, уровня ответственности при выполнении поставленных задач техникума. Устанавливается в процентном отношении или абсолютной величине.	Применение повышающих коэффициентов (повышающих надбавок) к должностному окладу нового оклада не образует, не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
2.	Персональный повышающий коэффициент (повышающая надбавка).	Устанавливается конкретному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки и опыта, важности выполняемой работы, степени самостоятельности инициативности и ответственности при выполнении поставленных задач. Может устанавливаться в процентном отношении или абсолютной величине.	Применение персонального повышающего коэффициента (повышающей надбавки) нового оклада не образует, не учитывается при начислении компенсирующих и стимулирующих выплат.
2.	За интенсивность труда и высокие результаты работы:	2.1. Устанавливается за работу, выполняемую с целью обеспечения качественной и эффективной работы техникума, требующую большего сосредоточения сил, внимания. 2.2. Внедрение инновационных процессов, новых технологий и программ в том числе информационных, в учебно – воспитательный процесс, производственное обучение, эксплуатационно-инженерное и	

		<p>хозяйственное обслуживание техникума, административное управления техникумом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности техникума, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.</p>	
		<p>2.3. За выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей, в том числе по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании техникума.</p> <p>2.3.1. За работу по оснащению, ремонту и монтажу основных средств, учебного и хозяйственного оборудования, силами работников техникума.</p> <p>2.3.2. Ремонт машино-тракторного парка силами работников техникума.</p> <p>2.3.3. Особые условия по обеспечению безаварийной работы транспорта техникума, гарантирующей соблюдение требований к безопасности дорожного движения.</p>	<p>Устанавливается за выполнение дополнительных работ и функций, которые не входят в круг прямых должностных обязанностей.</p>
		<p>2.4. За особый режим работы по обеспечению безопасной жизнедеятельности техникума, включая работы по безаварийной, безотказной, бесперебойной работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения техникума.</p>	
		<p>2.5. За особый режим работы по обеспечению антитеррористической безопасности в техникуме.</p>	
		<p>2.6. Обеспечение питанием работников техникума и студентов, обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг за счет собственных средств.</p>	
		<p>2.7. За дополнительную нагрузку, в связи с осуществлением техникумом иной, приносящей доход деятельности: по подготовке и осуществлению экономических расчетов, экономических анализов хозяйственной деятельности техникума, операционной и экономической отчетности по финансовой деятельности.</p>	

		<p>2.8. За оперативное и качественное выполнение безотлагательных, особо важных и срочных работ.</p>	<p>Подготовка внеочередных информационных материалов и отчетов, учредителю, социальным партнерам, администрации г. Георгиевска и Георгиевского муниципального района, подготовка материалов к лицензированию и аккредитации, подготовка проектов и программ.</p>
		<p>2.9. За участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий.</p>	<p>Перечень мероприятий: - мероприятия по профессиональной ориентации; - участие в работе инновационных площадок; -грантах; - организация, проведение, участие в выставках, музейных экспозициях, конференциях, семинарах; -подготовка выступлений и публикаций в СМИ; - работа по продвижению сайта техникума; -проведение дней открытых дверей; - мастер – классов; -недель предметов, специальностей, отделений в техникуме;</p>

			-организация и проведение конкурсов, конференций, соревнований, олимпиад городского, окружного и всероссийского уровня и др.
		2.10. Информационное обеспечение структурных подразделений техникума, работников и обучающихся техникума: создание, развитие и использование информационных сетей, баз данных, программ. Сопровождение деятельности техникума в социальных сетях.	
		2.11. За личный вклад в общие результаты деятельности техникума посредством участия и развития предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.	
		2.12. За интенсивность работы по подготовке к новому учебному году и отопительному сезону.	
5.	За интенсивность и высокие результаты труда	2.13. За личный вклад в высокие результаты деятельности техникума.	
6.	За интенсивность труда и высокие результаты работы в педагогической деятельности:	2.14. Осуществление деятельности по реализации образовательных программ начального и среднего профессионального образования сверх контрольных цифр по приему обучающихся.	
		2.15. Индивидуальная работа с одаренными студентами для подготовки их к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям.	
		2.16. Реализация дополнительных образовательных программ.	
		2.17. Реализация программ дополнительного образования детей и взрослых.	
		2.18. Индивидуальные занятия со студентами по углубленному обучению дисциплины.	
		2.19. Увеличение объема и интенсивности функционального контроля, управление процессом мониторинговых и маркетинговых исследований.	

	2.20. Ведение внеурочной учебно-воспитательной деятельности.	
	2.21. Активное участие в работе по профилактике правонарушений и вредных привычек.	
	2.22. Подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, сборников материалов конференций.	
	2.23. Активное участие в профориентационной работе техникума.	
	2.24. Активная работа по организации социального партнерства техникума	
	2.25. Увеличение объема и интенсивности проектной и исследовательской деятельности студентов.	

Установление стимулирующих выплат за интенсивность труда и высокие результаты работы в отношении конкретного работника включается в дополнительное трудовое соглашение, заключенное на определённый период по решению совета техникума.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ производятся с учетом критериев и показателей эффективности работы сотрудников техникума, определенных в положении об оплате труда, на определённый период, установленный приказом директора техникума по решению совета техникума.

Установление стимулирующих выплат за качество выполняемых работ в отношении конкретного работника включается в дополнительное трудовое соглашение, заключенное на определённый период по решению совета техникума.

3.2.2. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ не назначается и не выплачивается лицам, имеющим действующее дисциплинарное взыскание.

3.2.3. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера:

- имеющим почетное звание (нагрудный знак) 15 % от должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности;
- имеющим почетное звание «народный» 30%, «заслуженный» 20% от должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности;
- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 20% от должностного оклада;

- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 30% от должностного оклада;

При наличии у работника двух или более почетных званий или нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3.2.4. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

- за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической нагрузки (педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.2.5. Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50% максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения выше указанной комиссией об оценке эффективности работы.

3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается приказом директора на основании решения совета техникума при наличии экономии средств в фонде оплаты труда.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается сотрудникам техникума, проработавшим в техникуме 15 лет и свыше в размере 5 %.

В стаж непрерывной работы включается время работы в техникуме, а также:

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

3.4. Премияльные выплаты.

3.4.1. Премияльные выплаты устанавливаются сотрудникам по итогам работы за месяц, квартал, семестр, полугодие или год в целях усиления их материальной заинтересованности при выполнении поставленных перед ними задач, а также за высокое качество и полученный значительный положительный эффект от выполняемой работы при реализации различных направлений деятельности техникума.

3.4.2. Основаниями для премияльных выплат по итогам работы являются:

- безупречное соблюдение Устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов техникума;
- добросовестное, своевременное качественное выполнение работы в рамках уставной деятельности техникума;
- качественное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- новаторство в педагогической деятельности, использование передового педагогического опыта;
- передача собственного опыта профессиональной педагогической деятельности другим педагогам;
- достижение высокого уровня знаний студентами, подтвержденного результатами проверок, итоговой государственной аттестации;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности техникума;
- высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
- своевременное и качественное предоставление отчетности по итогам месяца, квартала, семестра, полугодия, 9 месяцев или года;
- высокая организация производственного обучения, профессиональной ориентации и другое;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- внедрение здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников, электронных учебников и т.д.;
- выполнение внеплановых экспериментальных, инновационных работ и их внедрение;

- активная работа по проведению культурно-массовых мероприятий, способствующих повышению творческого и духовного развития личности;
- высокий уровень организации и проведения научных конференций, семинаров, конкурсов по специальности;
- получение призовых мест на конкурсах, соревнованиях, конференциях;
- качественное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.

Для установления премиальных выплат учитываются итоги работы техникума в целом, итоги работы отдельных структурных подразделений и итоги работы отдельных работников.

Премиальные выплаты по итогам года по решению совета техникума, выплачиваются не позднее первого квартала, следующего за предыдущим финансовым годом.

3.4.3. Единовременное премирование сотрудников.

Основаниями для единовременного премирования является:

- качественное выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- качественное выполнение работы, не входящих в круг прямых должностных обязанностей;
- выполнение сверхплановых заданий по поручению директора;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью техникума;
- успешное участие в конкурсах, олимпиадах, смотрах, спортивных соревнованиях и т. д.;
- подготовка, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- разработка новых программ, положений, планов, проектов и т.д.;
- участие в научно-исследовательской, методической и опытно-экспериментальной работе;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- особые заслуги работника перед учреждением;
- активное участие в общественной работе;
- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума.
- высокие результаты по набору студентов и выполнение контрольных цифр приема;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведение приемных экзаменов;
- увеличение интенсивности работы, связанной с обучением студентов и слушателей на договорной основе;

-содействие в обеспечении платных образовательных услуг и иных видов внебюджетной деятельности;

-выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

-социально значимые мероприятия, проводимые в интересах трудового коллектива (срочное устранение аварийных ситуаций, мероприятия по охране труда, за другие виды дополнительной работы и т.д.);

-личное участие в подготовке техникума к новому учебному году;

-работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников техникума;

-подготовка объектов к началу учебного года, к зимнему сезону;

-досрочное выполнение объемов текущего и капитального ремонта объектов, установок и оборудования техникума силами своих работников;

-за добросовестный труд в связи с юбилейными и знаменательными датами (20,25, 30, 35, 40, 45, 50,55,60,65,70,75,80) сотрудников;

-по случаю праздников, в том числе профессиональных (день учителя, день профобразования, Новый год, 23 февраля, 8 марта, 9 мая);

-за поощрение Президентом РФ, Правительством РФ, Правительством Ставропольского края, Государственной Думой РФ и Думой Ставропольского края;

-за присвоение почетных званий РФ и Ставропольского края;

-за награждение почетными грамотами разного уровня;

-за награждение благодарственными письмами губернатора Ставропольского края, Правительства Ставропольского края, Думы Ставропольского края, администрацией муниципалитетов;

-за награждение почетной грамотой и благодарственным письмом техникума;

- а профессиональное мастерство по результатам побед в конкурсах, со словом «лучший» или «лауреат», «преподаватель года») и др.;

-за добросовестный труд в связи с юбилеем и знаменательными датами техникума (85, 90, 95, 100 лет);

-при увольнении в связи с уходом на пенсию;

-за организацию и качественное проведение инвентаризации;

-иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями работника (указываются какие).

3.4.4. Премия начисляется за фактически отработанное время. Лицам, прекратившим трудовые отношения с ГБПОУ ГТМАУ премия не начисляется.

Премии выплачиваются работникам из фонда оплаты труда за счет бюджетных средств и средств от иной приносящей доход деятельности.

Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета.

Размер премии устанавливается приказом директора техникума по решению совета техникума в зависимости от вклада работника в развитие

техникума и максимальным размером не ограничивается. Дополнительное соглашение с работником не заключается

Премия до 4000 рублей по случаю праздников, в том числе профессиональных и в связи с юбилейными и знаменательными датами сотрудников техникума, устанавливается при наличии денежных средств в фонде оплаты труда единолично директором техникума без согласования с советом техникума.

Премия свыше 4000 рублей по случаю праздников, в том числе профессиональных и в связи с юбилейными и знаменательными датами сотрудников техникума, устанавливается при наличии денежных средств в фонде оплаты труда приказом директора техникума по согласованию с советом техникума.

Премия директору техникума назначается приказом министерства образования и молодежной политики Ставропольского края.

4. Порядок установления материальных выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора техникума в процентном отношении или в абсолютной величине на основании решения Совета техникума.

4.2. Для выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных, стимулирующих надбавок, устанавливаемых на неопределенный либо определенный срок, за стаж непрерывной работы, выслугу лет) устанавливается следующий порядок:

4.2.1. Директор вносит в Совет техникума представление об установлении выплат стимулирующего характера в отношении сотрудников техникума. Представления могут быть внесены от имени директора, заместителя директора, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения.

4.2.2. Совет техникума рассматривает представление и, с учетом имеющихся средств в фонде оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, принимает решения об установлении стимулирующих выплат различных видов, их размерах, периодах и сроках выплаты.

4.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

4.3.1. За один месяц до принятия решения Советом техникума об установлении стимулирующих надбавок за качество выполняемых работ на основании распоряжения директора техникума сотрудниками техникума проводится самооценка эффективности работы.

4.3.2. Результаты самооценки оформляются листами самооценки, которые рассматриваются на заседаниях структурных подразделений и согласовываются с руководителями структурных подразделений, заместителями директора по направлениям работы.

4.3.3. Согласованные листы самооценки вносятся директором в Совет техникума для принятия решения об установлении выплаты стимулирующего характера за качество выполненных работ сотрудниками техникума.

4.3.4. При наличии разногласий по оценке эффективности своей деятельности, сотрудники, не согласные с мнением руководителей структурных подразделений и заместителями директора приглашаются на Совет техникума.

4.3.5. Решение об установлении стимулирующих выплат за качество работы, их размерах и периодом выплат принимается с учетом имеющихся средств в фонде оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности.

4.3.6. Работник техникума вправе обжаловать решение об отказе в назначении стимулирующей выплаты в установленном действующим законодательством порядке.

5. Материальная помощь.

5.1. Материальная помощь выплачивается в случаях

- болезни работника;
- лечения работника, детей работника (на приобретение дорогостоящих лекарств)
- бракосочетания работника;
- рождения детей работника;
- организации похорон близких родственников работника (мать, отец, дети, супруг, супруга);
- тяжелого материального положения.

5.2. Материальная помощь может быть выплачена близкому родственнику (родителям, супругам, детям, внукам) в случае смерти сотрудника техникума на организацию похорон.

5.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника и приказа директора техникума, а руководителю на основании приказа министерства образования Ставропольского края.

5.4. Источники выплаты материальной помощи:

- за счет экономии фонда заработной платы;
- за счет средств от приносящей доход деятельности

5.5. Размер материальной помощи максимальными размерами не ограничивается, но определяется наличием средств экономии фонда оплаты труда и действующим законодательством.

5.6. Материальная помощь размером до 5000 рублей устанавливается приказом директора техникума

5.7. Материальная помощь размером свыше 5000 рублей устанавливается приказом директора техникума по решению совета техникума.