

Рассмотрено на
Совете учреждения
протокол № 1
от « 12 » 03 2015 года

Утверждаю
Директор ГПОУ ТО «НТПБ»

Н.И. Зайцева
« 21 » _____ 2015 года

Согласовано
Профком ГПОУ ТО «НТПБ»
Председатель профкома

А.В. Гаус
« 13 » _____ 2015 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке выплат стимулирующего и компенсационного характера,
установления доплат, надбавок и материальной помощи работникам
Государственного профессионального образовательного учреждения
Тульской области «Новомосковский техникум пищевых биотехнологий»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях осуществления действующих мер по улучшению материального благосостояния и усилению стимулирующей роли заработной платы работников Государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Новомосковский техникум пищевых биотехнологий» повышению качества образовательных услуг и рациональное использование бюджетных средств.

1.2. Положение распространяется на всех работников учреждения непосредственно занятых в образовательной деятельности, на обслуживающий персонал и совместителей.

1.3. Применение компенсационных и стимулирующих выплат по данному Положению является составной частью системы оплаты труда.

1.4. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ
- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.
- ЗТО «Об образовании» № 1989-ЗТО от 30.09.2013.
- Постановлением правительства Тульской области № 263 от 23.05.2014 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений образования ТО»
- Другими действующими законодательными документами.

1.5 Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований и имеющихся средств от приносящий доход деятельности, самостоятельно определяет виды и размеры доплат/надбавок стимулирующего характера.

1.6. Надбавки к дополнительному окладу директора учреждения устанавливаются решением Министерством образования Тульской.

1.7. Доплата за совмещение профессий, увеличение объема работы по такой же профессии производится только на срок её выполнения.

2. Порядок установления и выплаты стимулирующего характера:

2.1 В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемой работы;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в учреждении, в следующем порядке:

заместителям руководителя, и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и полноту подготовки отчетности.

Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями; соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг; отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

Учреждение и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

2.2. При назначении выплат стимулирующего характера учитываются следующие критерии профессиональной деятельности:

Критерии оценивания профессиональной деятельности педагогических работников:

- использование современных педагогических и информационных технологий;
- результат участия в конкурсах, семинарах, конференциях;
- открытые уроки, мероприятия;
- состояние планирующей документации;

- ведение журналов обучения;
- профессиональные, предметные недели, качество проведения, результативность
- качество знаний по итогам промежуточной, итоговой аттестации
- участие обучающихся в городских, областных мероприятиях посещениях музеев и выставок, зафиксированных документально
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спортивных соревнований
- наличие обобщенного опыта работы
- поощрения в течение года (почетные грамоты, благодарности, премии, благодарности)
- результаты участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах.
- воспитательная работа с обучающимися
- работа по профориентации
- сохранность контингента
- наличие публикаций, использование дополнительной информационной документации к урокам учебной практики, применение электронных образовательных ресурсов
- положительная динамика в показателях правонарушений и преступлений среди обучающихся, проживающих в общежитии
- трудоустройство выпускников
- использование компьютерных программ в диагностике и социальной адаптации учащихся
- активное сотрудничество с медицинскими и другими учреждениями по организации работы по социальной адаптации обучающихся
- фиксированное участие в работе педсовета, совещаний, конференций, родительских собраний, методических объединений и др.
- наличие и работа органов самоуправления обучающихся
- проведение культурно-массовых мероприятий
- подготовка учреждения к новому учебному году

Максимальный размер выплат – до 300%

Критерии оценивания профессиональной деятельности заместителя директора, заведующего учебной частью, заведующего методическим кабинетом, заведующего мастерскими, старшего мастера.

- выполнение плана внутрилицейского контроля за учебно-воспитательным процессом
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
- высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса

- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (педагогический совет, методический совет, органы ученического самоуправления)
- сохранение контингента учащихся
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
- участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ
- призовые места в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях различного уровня
- отсутствие жалоб и обращений родителей и обучающихся
- подготовка учреждения к новому учебному году

Максимальный размер выплат – до 300%

Критерии оценивания профессиональной деятельности заведующей библиотекой

- обеспеченность учебного процесса учебниками
- проведение тематических книжных выставок, библиографических обзоров
- внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки
- организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания
- наличие публикаций
- наличие обобщенного опыта работы
- фиксированное участие в семинарах, конференциях, заседаниях и др.
- организация и проведение встреч с представителями творческой интеллигенции
- проведение культурно-массовых и др. мероприятий
- участие в областных конкурсах
- охват обучающихся «группы социального риска»
- подготовка учреждения к новому учебному году

Максимальный размер доплаты – до 300%

Критерии оценивания профессиональной деятельности служащих 1 уровня (калькулятор, дежурный по общежитию, комендант)

- надлежащее исполнение должностных обязанностей
- отсутствие жалоб со стороны родителей обучающихся, педагогов на

выполнение должностных обязанностей

- обеспечение сохранности имущества и оборудования вверенного ему
- выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией
- подготовка учреждения к новому учебному году

Максимальный размер доплаты – до 300%

Критерии оценивания профессиональной деятельности служащих 2 уровня (лаборант, секретарь руководителя, заведующий камерой хранения, заведующий складом, заведующий столовой, механик, техник, начальник хозяйственного отдела)

- надлежащее исполнение должностных обязанностей
- отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся и педагогических работников на выполнение должностных обязанностей
- обеспечение сохранности имущества и оборудования вверенного ему
- выполнение работ не предусмотренных должностной инструкцией
- качественное ведение документации
- осуществление контроля за соблюдением правил техники безопасности, СанПинов и ГОСТов.
- отсутствие замечаний по результатам проверки органов государственного контроля
- высокая исполнительская дисциплина
- подготовка учреждения к новому учебному году
- эффективная работа по энергосбережению

Максимальный размер выплат – до 300%

Критерии оценивания профессиональной деятельности служащих 3 уровня (бухгалтер, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист по договорной и претензионной работе, юрисконсульт)

- своевременное качественное предоставление отчетности.
- оперативное выполнение поручений руководителя
- качественное ведение делопроизводства
- высокая исполнительская дисциплина
- своевременное и качественное предоставление квартальных и годовых отчетов
- своевременное размещение государственных заказов, документации на соответствующих сайтах.
- оперативность в работе с электронной почтой
- отсутствие замечаний по результатам проверки органов государственного контроля

- подготовка учреждения к новому учебному году

Максимальный размер выплат – до 300%

Критерии оценивания профессиональной деятельности рабочих

- надлежащее исполнение должностных обязанностей
- отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся и педагогических работников на выполнение должностных обязанностей
- обеспечение сохранности имущества и оборудования вверенного ему
- выполнение работ не предусмотренных должностной инструкцией
- содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии
- подготовка учреждения к новому учебному году
- соблюдение правил внутреннего распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности.

Максимальный размер выплат – до 300%

2.3. Конкретный размер стимулирующих выплат работнику варьируется от 0 до максимального количества процентов, указанного в критериях и может выражаться как в процентах, так и в их денежном эквиваленте, сумма которых не превышает сумму денежного эквивалента максимального количества процентов.

2.4. При условии выполнения важных заданий, направленных на качество образования, укрепление и сохранение материально-технической базы учреждения, на поддержание имиджа учреждения с учетом личного вклада работников по решению директора предусмотрены разовые выплаты:

- за рационализаторские предложения
- за работу по улучшению и укреплению материально-технической базы учреждения
- активное участие в общественной работе
- за работу со СМИ
- курирование наполняемости страниц сайта
- за техническое обслуживание мероприятий
- участие в предотвращении и ликвидации аварийных ситуаций
- активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году
- за ответственное участие в комиссиях, созданных в лице
- за выполнение мероприятий, созданных при выполнении важных производственных задач

2.5. Работникам учреждения могут устанавливаться руководителем учреждения персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с настоящим положением.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

3. Перечень компенсационных выплат

3.1. Перечень и размеры компенсационных выплат:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда);

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за сверхурочную работу – 35%
- за совмещение профессий (должностей) – до 150%
- за расширение зоны обслуживания и увеличения объема работы – до 150%
- за работу в ночное время – 35%
- за классное руководство – 15%
- за заведование кабинетом, мастерской, лабораторией– 15%
- за проверку тетрадей– 10% от обязательной аудиторной нагрузки
- за руководство методической комиссии– 15%
- за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника – до 150%
- Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:
 - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
 - по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2. Перечень и порядок установления выплат и надбавок, определенных законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989 – ЗТО «Об образовании»:

3.2.1. Педагогические работники, руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающие не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности в государственных образовательных организациях, находящихся в ведении области, и муниципальных образовательных организациях, имеют право на ежемесячные доплаты к должностному окладу по основному месту работы из средств бюджета области за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 рублей и 3000 рублей соответственно.

Педагогические работники, руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающие менее чем на одну ставку в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы, имеют право на ежемесячные доплаты к должностному окладу из средств бюджета области за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере пропорционально отработанному времени.

3.2.2. Педагогические работники, руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, государственных образовательных организаций, находящихся в ведении области, и муниципальных образовательных организаций имеют право на ежемесячные надбавки к должностному окладу из средств бюджета области за:

- 1) почетные звания "Народный учитель СССР" или "Народный учитель Российской Федерации" - в размере 20 процентов должностного оклада;
- 2) почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" или "Заслуженный учитель" бывших союзных республик, "Заслуженный мастер производственного обучения" - в размере 15 процентов должностного оклада;
- 3) нагрудные знаки и почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации"; нагрудный значок "Отличник народного просвещения" - в размере 10 процентов должностного оклада.

3.2.3. Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, государственных образовательных организаций, находящихся в ведении области, и муниципальных образовательных организаций, указанные в частях 1 и 2 настоящей статьи, производятся за одну ученую степень, одно почетное звание,

один нагрудный знак или один нагрудный значок соответственно по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

3.2.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

3.2.5. Работникам библиотек государственных образовательных организаций, находящихся в ведении области, и муниципальных образовательных организаций за счет средств бюджета области устанавливается ежемесячная денежная выплата к окладу по занимаемой должности в размере, определенном Законом Тульской области от 20 декабря 1995 года № 21-ЗТО "О библиотечном деле".

3.3. Работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), месячная заработная плата которых при этом составляет ниже минимального размера оплаты труда, производится дифференцированная доплата до минимального размера оплаты труда.

4. Материальная помощь и другие выплаты

4.1. Работникам лица, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом работников учреждения.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

4.2. Другие выплаты:

- юбилейные даты рождения работников от 50 лет с увеличением на каждые десять лет;
- уход на пенсию.

Вышеперечисленные выплаты раздела 4 производятся при наличии достаточных бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

5. Заключительные положения

5.1. Размер выплат, надбавок и доплат может быть выражен как в процентном соотношении к должностному окладу, так и в денежном эквиваленте к нему.

5.2. Размер доплат и надбавок может быть уменьшен или снят в случае допущения работником нарушения трудовой дисциплины и (или) когда имело место упущение в работе или при недостаточности финансовых средств.

5.3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью коллективного договора, может быть изменено или дополнено:

- по решению общего собрания работников и обучающихся;
- пересмотрено при внесении изменений в Трудовой кодекс РФ.

Заместитель директора _____ Е.Л. Савостьянова
Специалист по кадрам _____ Л.Ф. Калининцева