

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Уральский государственный колледж имени И.И. Ползунова»

РАССМОТРЕНО



УТВЕРЖДЕНО

Приказом Директора колледжа
от 28.09 2018 г. № 01-07-150-2

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета



/Е.В. Чермянинова/

Положение

о компенсационных выплатах и выплатах стимулирующего характера

2018г.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера и компенсационных выплатах работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский государственный колледж имени И.И. Ползунова» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. N 708-ПП "Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области", Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский государственный колледж имени И.И. Ползунова» в целях совершенствования условий оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский государственный колледж имени И.И. Ползунова» (далее по тексту - Колледж).

2. Положение применяется при исчислении заработной платы работников Колледжа.

Глава 1. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда, настоящим положением и приказами директора Колледжа в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами; содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Колледжа при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Для работников Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и не может превышать 1000% от оклада работника.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

Всем работникам Колледжа выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения

данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы, проведение работы по дополнительным образовательным программам, профессиональной ориентации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда работников со сменным графиком работы производится с учетом требований статьи 96 и статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются директором Колледжа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 2. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда, настоящим положением и приказами директора Колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Колледжем на оплату труда работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться в процентном отношении к окладу (должностному окладу), процентном отношении к результатам труда (внебюджетной деятельности), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на один год, на один квартал или на один месяц. Выплаты могут устанавливаться по одному критерию, но различным основаниям на разные периоды.

Размер стимулирующих выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не может превышать 1000 % от оклада работника.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом директора на основании служебной записки непосредственного руководителя работника, либо служебной записки курирующего заместителя директора (заведующего филиалом)

Педагогические работники, имеющие право на получение стимулирующих выплат в соответствии с критериями, указанными в таблице № 1, подают служебную записку на имя заведующего отделением или заведующего филиалом. К служебной записке прикладываются документы, подтверждающие достижение преподавателем результатов указанных в таблице № 1.

Заведующий отделением или заведующий филиалом проверяет сведения указанные в служебной записке преподавателя и направляет от своего имени служебную записку в комиссию по определению размера стимулирующих надбавок, утвержденную приказом директора колледжа. По результатам рассмотрения служебных записок комиссия готовит проект приказа о выплате стимулирующих надбавок педагогическим работникам.

Приказы издаются два раза в год - в феврале и октябре месяце.

Служебные записки должны быть поданы заинтересованными преподавателями соответственно до 15 января и до 5 сентября.

Критерии для осуществления выплат стимулирующего характера и размер выплат для педагогических работников:

Таблица №1

Основания установления выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующих выплат	Периодичность и сроки выплат
Интенсивность и высокие результаты работы	Участие преподавателя в НПК, конкурсах, соревнованиях и т.д.	два раза в год (февраль, октябрь)
	Призовые места преподавателя во внутренних НПК, конкурсах, соревнованиях и т.д.	
	Призовые места преподавателя внешних НПК, конкурсах, соревнованиях и т.д.	
	Обновление (внесение корректировок, актуализация) учебно - методической документации	
	Разработка новых программ, методических указаний и т.д.	
Качество выполняемых работ	Уровень результатов освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)	1 балл
	Средняя успеваемость в группе свыше 70%	
	Среднее качество обучения в группе свыше 60%	1 балл
	Участие студентов в НПК, конкурсах, соревнованиях и т.д.	1 балл
	Призовые места студентов во внутренних НПК, конкурсах, соревнованиях и т.д.	Призовое место одного студента, 1 балл
	Призовые места студентов во внешних НПК, конкурсах, соревнованиях и т.д.	Призовое место одного студента, 1 балл
	за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»	до 20 % от оклада
за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный"	до 50% от оклада	

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю государственного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Ежемесячные доплаты к окладам за стаж непрерывной работы могут быть установлены директором Колледжа с учетом наличия бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Основания установления выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в Колледже	Размер выплат
За стаж непрерывной работы, выслугу лет в Колледже от 1 года до 4 лет	до 10 % от оклада
За стаж непрерывной работы, выслугу лет в Колледже от 4 лет до 10 лет	до 15 % от оклада
За стаж непрерывной работы, выслугу лет в Колледже свыше 10 лет	до 20 % от оклада

Критерии для осуществления выплат стимулирующего характера и размер выплат для работников Колледжа за исключением педагогических работников:

Таблица № 2

Основания установления выплат стимулирующего характера	Критерии оценки эффективности труда	периодичность и сроки выплат
интенсивность и высокие результаты работы	Успешное исполнение работником профессиональных и должностных обязанностей	Выплаты могут устанавливаться на один год, на один квартал или на один месяц.
	Инициатива, проявленная при выполнении должностных обязанностей, либо при выполнении поручений выходящих за рамки должностных обязанностей	
	Творчество, проявленное при выполнении должностных обязанностей, либо при выполнении поручений выходящих за рамки должностных обязанностей	
качество выполняемых работ	Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий	
	Добросовестное исполнение работником профессиональных и должностных обязанностей	
	Применение в работе современных форм и методов организации труда	

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Работникам, принятым на неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

В целях социальной защищенности работников Колледжа и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Колледжа применяется единовременное премирование работников Колледжа. К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50,55,60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении с взыска с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Колледжа, принятым директором Колледжа с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнением выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа и зависит от стажа работы в Колледже:

0 -1 года

от 1 года до 5 лет

от 5 до 10 лет

от 10 до 15 лет

от 15 до 20 лет

от 20 до 25 лет

и более 25 лет "

Премирование осуществляется в процентном отношении к должностному окладу или абсолютной величине. Премирование осуществляется исходя из стажа непрерывной работы в Колледже (0-1 год, 1-5 лет, 5-10 лет, 10-15 лет, 15-20 лет, 20-25 лет, более 25 лет) на основании приказа директора. Разница величины премии между периодами работы не может превышать 50%.

В целях поощрения за достигнутые успехи в конкретных мероприятиях связанных с проведением отдельных акций, в том числе конкурсов, олимпиад, смотров, выставок, фестивалей и прочих мероприятий, в том числе организуемых в Колледже, выполненных на высоком профессиональном уровне, важных (особо важных), ответственных (особо ответственных) поручений Колледжа.

Работодатели вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Колледжа, принятым директором Колледжа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

При изменении в установленном законом порядке Минимального размера должностного оклада или изменения штатного расписания оплата труда работников изменяется соответственно.

Глава 3. СТИМУЛИРОВАНИЕ ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА

Стимулирование директора Колледжа из бюджетных средств осуществляется в соответствии с условиями стимулирования руководителей образовательных учреждений, утвержденным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат. Стимулирование директора Колледжа из внебюджетных средств осуществляется на основании положения об оплате труда, настоящего положения и решения Совета учреждения в процентном отношении по результатам внебюджетной деятельности колледжа.

Премирование директора Колледжа из бюджетных средств осуществляется с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

При премировании директора Колледжа учитываются следующие показатели:

1) качество и общедоступность образования в Колледже:

соблюдение срока действия лицензии;

улучшение общих показателей результатов программ по результатам промежуточной

и (или) аттестации выпускников Колледжа;

выполнение аккредитационных показателей;

ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;

участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для областной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в областных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания);

обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы образовательного учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

развитие педагогического творчества;

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

сохранность контингента обучающихся;

организация различных форм работы по дополнительному образованию;

отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися

(воспитанниками);

5) эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательном учреждении, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;

увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;

выполнение показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

б) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении:

организация обеспечения учащихся горячим питанием;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников);

организация обучения детей с отклонениями в развитии.

Глава 4. СТИМУЛИРОВАНИЕ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Для заместителей директора Колледжа и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами директора Колледжа в соответствии с Положением об оплате труда и главой 2 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается директором Колледжа.

Глава 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящее Положение принимается с учетом мнения профсоюзной организацией Колледжа.

5.2. Настоящее Положение вступает в действие после того, как оно

рассмотрено Советом Колледжа и утверждено Приказом директора Колледжа.

5.3. Положение должно быть доступно для сотрудников и преподавателей Колледжа.

5.4. Ранее действующее положение утрачивает силу.

5.5. Настоящее Положение составлено в 4-х экземплярах, один из которых хранится в архиве, второй в бухгалтерии, третий в юридическом отделе, четвертый в отделе кадров.

Лист согласования

новой редакции Положения о компенсационных выплатах и выплатах стимулирующего характера

Главный бухгалтер

 / О.А. Рябкова /

Председатель профкома

 /Е.В. Черянинова/