

«СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного

Комитета

Протокол № 3 от 17.01.2019 г.

_____ Е.С. Хмелева

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор колледжа

« 17 »01.2019г. №24-од

_____ В.Д.Петухов

ПОЛОЖЕНИЕ

**компенсационных и стимулирующих выплат
работников ГПОАУ «Амурский колледж строительства
и жилищно-коммунального хозяйства»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.10г № 209, примерным Положением об оплате труда работников, разработанным Министерством образования и науки Амурской области Положением об оплате труда работников учреждения.

1.2. Положение определяет размер, порядок и условия выплат компенсационных и стимулирующих надбавок, работникам ГПОАУ «Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства».

1.3. Целью выплат надбавок стимулирующего характера и доплат за дополнительные трудозатраты является увеличение материальной заинтересованности в повышении качества работы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работников колледжа, развитие творческой активности и инициативы.

1.4. Стимулирующие надбавки выплачиваются работникам в пределах экономии фонда оплаты труда за счёт средств областного бюджета, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности.

1.5. В целях принятия объективных решений по установлению работникам учреждения отдельных выплат стимулирующего характера создаётся комиссия, состав и полномочия которой определяется приказом директора.

1.6. В учреждении устанавливаются следующие виды доплат за дополнительные трудозатраты не входящие в круг основных обязанностей:

- а) за проверку письменных работ;
- б) за руководство кафедрами;
- в) за заведование кабинетами и лабораториями;
- г) за классное руководство;
- д) за увеличенный объем работ.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется от 30% от фонда заработной платы.

1.8. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
 - надбавка за классность водителям автомобилей;
- в) выплаты за стаж непрерывной выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- е) надбавка молодому специалисту (преподавателю).

2. Доплаты за дополнительные трудозатраты

Доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (проверка письменных работ; классное руководство, руководство кафедрами, кабинетом, лабораториями, тренажёрными и спортивными залами, стрелковым тиром, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников) устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование доплаты	Размер доплаты %
1	Доплата за проверку письменных работ практических занятий составляет:	
	по математике, инженерной графике, иностранному языку	до 10
	по русскому языку и литературе	до 15
2	Доплата за руководство кафедрами составляет	до 20
3	Доплата за заведование кабинетами и лабораториями составляет:	
	содержание учебного кабинета в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, эстетическое оформление и обеспечение выполнения требований охраны труда, наличие паспорта кабинета, сохранность мебели, наглядных пособий, выставочных материалов, наличие технических средств обучения (мультимедиа система, Интернет);	до 5
	содержание учебного кабинета и (или) лаборатории в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, эстетическое оформление и обеспечение выполнения требований охраны труда, наличие паспорта кабинета, сохранность мебели, наглядных пособий, выставочных материалов, наличие технических средств обучения, ПК, их эффективное использование (мультимедиа система, Интернет);	до 10
4	Содержание тренажёрных и спортивных залов, стрелкового тира	До 15
5	Доплаты за классное руководство составляет:	
	численность студентов в группе до 20 человек	до 15
	численность студентов в группе до 25 человек	до 17
	численность студентов в группе до 30 человек	до 20
	численность студентов в группе свыше 30 человек	до 30

Размер доплаты работникам за увеличенный объем работы устанавливается приказом директора в зависимости от объема выполняемой работы и имеющимися денежными средствами учреждения.

В случае заведования двумя и более кабинетами (лабораториями), классное руководство двумя и более группами надбавка суммируется. Доплата для преподавателей за объединение двух групп или подгрупп учебных занятий составляет 30% от количества часов дисциплины учебного поручения преподавателя.

Вышеперечисленные доплаты рассчитываются в процентах от оклада преподавателя без учета нагрузки, устанавливаются приказом директора ежегодно на 01 сентября.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
 - надбавка за классность водителям автомобилей;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) выплата молодым специалистам;
 - надбавка к окладу молодому специалисту (педагогу);
- д) премиальные выплаты по итогам работы;
- е) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

3.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и могут носить разовый или периодический характер. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения утверждается приказом директора.

3.3. Виды, размер и порядок установления стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается Министерством образования и науки Амурской области.

3.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения - за счёт средств выделенных на выполнение государственного задания и приносящей доход деятельности. Надбавка устанавливается приказом директора, выплачивается ежемесячно, может быть увеличена или снижена на усмотрение директора по представлению начальников отделов, руководителей структурных подразделений.

3.5. Надбавка за качество выполняемых работ, может производиться работникам за:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
работу в условиях эксперимента;

достижение обучающихся, высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

использование здоровые берегающих технологий;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины;

подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий.

3.6. Надбавка за качество выполняемой работы устанавливается работникам на определённый срок при:

соблюдении, регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

3.6.1. Надбавка работнику за качество выполняемой работы, устанавливается

в соответствии с критериями качества, разработанные учреждением, и рассчитывается, в абсолютном размере.

При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда используются критерии, которые закрепляются Приложениями 1-3 к настоящему Положению

3.6.2. Фактический размер стимулирующей выплаты работнику определяется согласно, установленных баллов по критериям оценки.

Стоимость одного балла устанавливается приказом по учреждению.

3.6.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ производятся ежемесячно для всех категорий работников.

3.6.4. В случае нахождения работника на больничном листе или в отпуске стимулирующая выплата за этот месяц назначается пропорционально фактически отработанному времени.

3.6.5. Сотрудникам, работающим неполный рабочий день, стимулирующая выплата производится пропорционально фактически занимаемой ставке (за исключением преподавателей).

3.7. Надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом педагогической нагрузки в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 20%;
- при наличии первой квалификационной категории - 10%;

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Для педагогических работников учреждения, за исключением преподавателей - в процентах к окладу (должностному окладу).

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей:

первый класс – 25 процентов;

второй класс - 10 процентов;

3.9. Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в следующих размерах, выплачивается ежемесячно по основной работе (должности):

- от 1 до 3 лет - 7 %

- от 3 до 8 лет - 15 %

- свыше 8 лет - 20%

В стаж работы педагогических работников (для определения размера надбавки) засчитывается:

- стаж трудовой деятельности по профилю учебных дисциплин профильных модулей;

- время службы в вооруженных силах СССР и РФ по профилю учебных дисциплин и профильных модулей, согласно специальности, указанной в дипломе.

В стаж работы остальных работников (для определения размера надбавки) засчитывается время работы в данном колледже.

Преподавателям выплата назначается с момента заключения трудового договора.

Остальным работникам выплата назначается со следующего месяца, после наступления права на выплату данной, надбавки.

3.10. Надбавка к окладу молодому специалисту преподавателю производится молодым специалистам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор в течение шести месяцев после окончания учебного заведения сроком на один год со дня приема на работу (кроме совместителей).

Надбавка производится в размере 20% к должностному окладу преподавателя.

3.11. В учреждении устанавливаются два вида премии: единовременная и премия по итогам работы.

Работникам учреждения могут назначаться премии как по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, так и единовременные премии. В учреждении одновременно могут быть выплачены несколько видов премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год, премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за квартал, единовременные премии и премии по итогам работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно; руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя; остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

3.11.1. При назначении премиальных выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности по своему разделу работы;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

3.11.2. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

3.11.3. Конкретные размеры премии работникам устанавливаются приказом директора по представлению руководителей подразделений, в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

3.11.4. Премии по итогам работы включаются в расчет средней заработной платы.

3.11.5. Работникам, проработавшим в колледже менее года или периода, за который выплачивается премия, премия назначается по усмотрению руководителя.

3.12. При невыполнении установленных работнику критериев, нарушении работником трудовой, штатной или финансовой дисциплины, ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, возложенных на него

должностной инструкцией, предоставлении недостоверной информации, невыполнении правил по охране труда, технике безопасности, санитарно – эпидемиологического режима, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, несоблюдении конфиденциальности, нарушении служебной и/или коммерческой тайны, при наличии обоснованных жалоб обучающихся и/или работников Учреждения на качество работы, а также работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в отчетном периоде (на весь период действия приказа о дисциплинарном взыскании – 1 календарный год, ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации), по решению руководителя могут быть снижены или выплаты прекращены до истечения установленного срока: надбавки, премиальных выплат по итогам работы и надбавки за качество выполняемых работ.

3.13. В целях повышения материальной заинтересованности работников, в повышении эффективности их труда, улучшения качества работы, своевременного и качественного выполнения работниками своих трудовых обязанностей, участия работников в выполнении особо важных и срочных работ может быть произведено единовременное премирование (Единовременная премия) работников.

3.13.1. Единовременная премия за отчетный период может быть выплачена, работникам не позднее двух месячного срока после окончания отчетного периода.

3.13.2.. Единовременная премия выплачивается работнику за тот месяц, в котором событие имело место быть.

3.13.3. Единовременная премия может осуществляться, как одновременно всех работников Учреждения, так и отдельных его структурных подразделений, отдельных работников Учреждения.

3.13.4. Единовременная премия может быть установлена:

- в виде фиксированной суммы;
- в количестве окладов (должностных окладов).

3.14. Единовременная премия выплачивается в размере, установленном приказом руководителя Учреждения, независимо от количества отработанных дней в периоде, по итогам которого происходит ее осуществление.

3.15. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ и/или при условии выполнения показателей конкретизируемых в п. 2.11 настоящего Положения определяется руководителем Учреждения, предельными размерами не ограничивается и выплачивается по факту выполнения работы/показателей, поручения ограниченному кругу работников в зависимости от их трудового вклада.

3.15.1. На единовременную премию не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Амурской области.

3.15.2. Единовременная премия включается в расчет средней заработной платы для начисления отпускных, больничного листа, командировок, учебного отпуска, специализации, повышения квалификации и т.д.

3.16. Надбавка за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания - 30 процентов; ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти (почётный работник среднего профессионального образования)- 20 процентов; кандидат наук - 30 процентов; доктор наук - 50 процентов.

Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

Надбавка устанавливается приказом директора на основании документов, подтверждающих ученую степень или звание.

4. Порядок определения результатов труда работника

4.1. Начисление баллов для определения размера стимулирующей выплаты «за качество выполняемой работы» педагогических работников колледжа производится по окончании каждого учебного года по результатам материалов анализа деятельности в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1).

4.2 Начисление стимулирующей надбавки педагогических работников «за качество выполняемой работы» принятых на работу в текущем году, оплата производится согласно, приложения 1.1 к данному положению.

4.3. Начисление баллов для определения размера стимулирующей выплаты административно - управленческому персоналу, учебно - вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу осуществляется по окончании каждого месяца, квартала или полугодия на основании материалов по анализу деятельности в соответствии с критериями (приложение 2; 3).

4.4.Руководители подразделений, служб, профсоюзной организации колледжа подают на каждого работника директору колледжа письменные предложения с обоснованием фактического количества баллов конкретного работника рассчитанного прилагаемым к настоящему Положению критериям в следующие сроки:

- по педагогическим работникам до 05 июля (за прошедший учебный год с 01 сентября по 30 июня);

- по административно-управленческому персоналу, учебно - вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу до 21 числа каждого месяца, последнего месяца квартала или полугодия.

4.5. Условием для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения является наличие средств на оплату труда на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности на момент выплаты.

Приложение 2

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

	Критерии оценки деятельности УВП (включая педагога-психолога*, педагога – организатора**)	Ответственный за предоставление информации	Максимальное количество баллов
			24 балла
1.	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Непосредственные руководители подразделений, служб	3
2.	Своевременность предоставления отчетной документации и информации непосредственным руководителям или в вышестоящие органы	Непосредственные руководители подразделений, служб	5
3.	Качественное ведение документации	Непосредственные руководители подразделений, служб	5
4.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне колледжа - 1 балл; на уровне «образовательного округа» - 2 балла, на уровне области – 3 балла. * Организация психологической поддержки учебно-воспитательного процесса: 1 балл – выполнена работа по заданию администрации колледжа; 2 балла - выполнена работа по заданию управления МОиН АО (связана с обработкой данных исследования не менее 50% студентов колледжа); 3 балла - выполнена работа по заданию МОиН АО (связана с обработкой данных исследования не менее 30% студентов колледжа). ** Проведение культурно-массовых мероприятий: 1 балл - высокий уровень организации и проведения массовых мероприятий;	Зам.директора по УПР, зам.директора по УВР, главного бухгалтера	3

	2 балла - результативность участия студентов колледжа в городских мероприятиях; 3 балла - обеспечение участия студентов в мероприятиях областного уровня.		
5.	Владение персональным компьютером в объеме начинающего пользователя (знание Windows, Office) – 1 балл; в объеме опытного пользователя (включает владение знаниями начального пользователя, работу с презентациями, работу в Интернете, работу со специализированными программами)- 2 балла..	Непосредственные руководители подразделений, служб	2
6.	Участие в разработке внутренних локальных актов *** Участие в методическом обеспечении учебно-воспитательной деятельности (предоставление в методический кабинет мероприятий, тренингов и т.п.)	Зам.директора по УПР, главный бухгалтер, зам.директора по УВР	2
7.	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (трудовых, хозяйственных, гражданско-правового характера и др.) *** Участие в реализации социального партнёрства с учреждениями г. Благовещенска (незапланированные мероприятия, требующие срочной подготовки студентов к участию в мероприятиях)	зам.директора по УВР, главный бухгалтер	2
8.	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	Непосредственные руководители подразделений, служб	2
	Критерии оценки деятельности работников АУП (включая руководителя физического воспитания)	Ответственный за предоставление информации	Максимальное количество баллов
			25 балла
1.	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Директор, зам.директора по УПР	3
2.	Своевременность предоставления отчетной документации и информации руководителю или в вышестоящие органы	Директор, зам.директора по УПР	5

3.	Качественное ведение документации	Директор, зам.директора по УПР	5
4.	Участие в работе по оформлению и заключению договоров (трудовых, хозяйственных, гражданско-правового характера и др.)	Главный бухгалтер	2
5.	Владение персональным компьютером в объеме начинающего пользователя (знание Windows, Office) – 1 балл; в объеме опытного пользователя (включает владение знаниями начального пользователя, работу с презентациями, работу в Интернете, работу со спец. программами)- 2 балла.	Директор, зам.директора по УПР	2
6.	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне колледжа - 1 балл; на уровне «образовательного округа» - 2 баллов, на уровне области – 3 балла.	Директор, зам.директора по УПР	3
7.	Участие в разработке внутренних локальных актов, документов тактического и стратегического характера	Директор, зам.директора по УПР	2
8.	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов	Директор	2
9.	Качественное исполнение обязанностей подчиненными работниками	Директор, зам.директора по УПР	1
	Критерии оценки деятельности работников МОП	Ответственный за предоставление информации	Максимальное количество баллов
			12 баллов
1	Качество проведения генеральных уборок	Зам.директора по АХР, представительные органы трудового коллектива	2
2	Участие в благоустройстве помещений и территории колледжа	Зам.директора по АХР, представительные органы трудового коллектива	3
3	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов и других лиц по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей	Зам.директора по АХР, представительные органы трудового коллектива	3
4	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа	Зам.директора по АХР, представительные органы трудового коллектива	2
5	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и других заданий		2