

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

 В.С. Грищенко
«17» марта 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора техникума

«17» марта 2019 г.



**Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера
работникам государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Краснодарского края «Армавирский техникум технологии и сервиса»
(ГБПОУ КК АТТС)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский техникум технологии и сервиса» (далее – Положение, техникум) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденными Министерством образования и науки Российской Федерации от 18 июня 2013 г., Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. N 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных

образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 1 декабря 2008 г. № 4060-1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края и Уставом техникума.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах:

- совершенствования организации оплаты труда и повышения заинтересованности работников техникума в совершенствовании организации образовательного процесса;
- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников техникума;
- развитие творческой активности и инициативы.

1.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера для работников техникума устанавливаются Коллективным договором, Положением об оплате труда работников техникума, настоящим Положением и отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

1.4. В связи с введением в техникуме эффективного контракта размеры и условия выплат стимулирующего характера эффективности труда руководящим и педагогическим работникам регулируются Положением о критериях оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников техникума, утвержденным приказом директора техникума по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.5. В целях объективной оценки результативности деятельности работников и обеспечения прозрачности при определении стимулирующих выплат в техникуме создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденного приказом директора техникума.

1.6. Источниками формирования средств, направляемых на стимулирующие надбавки и доплаты работникам техникума, являются субсидии на выполнение государственного задания и средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (образовательных услуг).

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. В техникуме предусмотрено установление работникам персональных повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке заработной платы.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается техникумом с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливаются на 1/2 календарного года.

2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается - до 3,0. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Персональный повышающий коэффициент выплачивается при наличии фонда экономии заработной платы.

2.3. В техникуме предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих надбавок:

- надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень, почетное звание

Надбавка устанавливается по решению директора техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений техникума, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора техникума;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях техникума – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений техникума.

2.4. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы работникам техникума устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы, (в том числе водителям);

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Руководящим и педагогическим работникам техникума надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников техникума.

Размер надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1/2 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в процентах от оклада:

Размеры стимулирующей надбавки:

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

2.6. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры надбавки:

15% - при наличии высшей квалификационной категории;

10% - при наличии первой квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается преподавателям и другим педагогическим работникам к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.7. Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры надбавки:

7.5% - за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный, «Народный»

15 % - за ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение. Преподавателям и другим

педагогическим работникам надбавка устанавливается к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.8. Доплата за неаудиторную занятость: за руководство учебно-методическим объединением, за классное руководство, за заведование учебным кабинетом, за проверку тетрадей устанавливается педагогическим работникам на период учебного года в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы) в следующих размерах:

15%- за руководство учебно-методическим объединением;

15%- за классное руководство;

15%-за заведование учебным кабинетом;

10-15% - за проверку тетрадей

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Компенсационные выплаты представляют собой доплаты или надбавки за труд в условиях, которые отличаются от обычных и требуют повышенной оплаты.

Поскольку доплаты и надбавки компенсационного характера включаются в состав заработной платы, на них распространяются все нормы, касающиеся заработной платы. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

Условия и порядок установления выплат компенсационного характера устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный рабочий день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в

выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части должностного оклада сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оплаты труда, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы), работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4. Порядок и условия премирования работников учреждения

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в техникуме установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и ответственных работ и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по приказу директора техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также

средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

- руководителей структурных подразделений техникума и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора техникума;

- других работников, занятых в структурных подразделениях техникума - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений техникума.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается единовременно в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5(пяти) окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4.4. Премия за высокие показатели работы выплачивается работникам единовременно.

Критериями премирования являются:

Внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный процесс, хозяйственное обслуживание техникума, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности техникума, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

Обеспечение качественной работы подразделений техникума, связанных с хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским процессами деятельности техникума, обеспечения безопасности техникума, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в техникуме, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности техникума;

качественное обеспечение подготовки и проведения всех видов учебных занятий;

качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися техникума;

разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, и других форм практического обучения;

руководство научной работой обучающихся и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

занятие призовых мест обучающимися техникума на городских, краевых, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

особые заслуги перед техникумом;

многолетняя и безупречная работа в техникуме;

своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;

своевременное и качественное представление отчетной документации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда. Максимальным размером премия не ограничена.

4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно.

Критериями премирования являются:

оперативное и качественное выполнение особо важных заданий руководства техникума (структурного подразделения);

своевременное и качественное выполнение заданий директора техникума (руководителя подразделения);

своевременное и качественное техническое обеспечение учебного процесса в техникуме (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

обеспечение безаварийной работы всех систем жизнеобеспечения техникума;

своевременное и качественное выполнение работ по подготовке к новому учебному году;

оперативная и качественная подготовка объектов техникума к зимнему сезону;

эффективное и качественное проведение нового набора в техникум;

оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с уставной деятельностью техникума;

своевременная подготовка и издание учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда. Максимальным размером премия не ограничена.

4.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

5. Материальная помощь

5.1. Выплата материальной помощи работникам техникума производится за счет средств централизованного фонда и из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при финансовой возможности) по следующим основаниям:

- к юбилейным датам (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70) лет со дня рождения – не более двух должностных окладов;

- при увольнении в связи с выходом на государственную пенсию – в размере одного должностного оклада;

- к отпуску на медицинское обследование и лечение – не более двух должностных окладов;

- в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) – не более двух должностных окладов; в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам – не более двух должностных окладов;

- в других случаях (в связи со стихийными бедствиями, бракосочетанием, рождением ребенка и др.) – не более двух должностных окладов.

5.2. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора техникума, изданный на основании письменного заявления работника.

6. Порядок утверждения, внесения изменений и отмены Положения

6.1. Настоящее Положение, а также вносимые в него изменения утверждаются и вводятся в действие приказом директора ГБПОУ КК АТТС.