

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации В.В. Григорьева

протокол от 15 декабря 2014 г. № 6

УТВЕРЖДАЮ

директор техникума

А.П. Буров



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

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» (с изменениями на 30 июня 2014 года), 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 ней, 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 окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на календарный год.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

0,05- при наличии второй квалификационной категории.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается преподавателям и другим педагогическим работникам к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам в процентах от оклада.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному 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 окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Персональный повышающий коэффициент выплачивается при наличии фонда экономии заработной платы.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почётный;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Преподавателям повышающий коэффициент устанавливается к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам в процентах от оклада.

2.5. В техникуме предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется 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.

2.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность 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, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- 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 и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников техникума. Для преподавателей надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), для остальных педагогических работников – к ставке заработной платы.

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

2.7. Стимулирующая 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%.

2.8. Доплата за неаудиторную занятость: за руководство цикловой комиссией (учебно-методическим объединением), за классное руководство, за заведование учебным кабинетом устанавливается педагогическим работникам на период учебного года в процентном отношении к ставке заработной платы в следующих размерах:

15%- за руководство цикловой комиссией (учебно-методическим объединением);

15%- за классное руководство;

15%- за заведование учебным кабинетом;

2.9. Доплата за неаудиторную занятость: за проверку тетрадей устанавливается педагогическим работникам на период учебного года в процентном отношении к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы) в следующих размерах:

10-15% - за проверку тетрадей.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников техникума, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 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 по соглашению сторон трудового договора 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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный 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 оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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, 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 окладу (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 интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется 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 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 окладу (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 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 интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

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. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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. Из фонда оплаты труда техникума (за счет средств централизованного фонда и средств от приносящей доход деятельности) работникам может быть

выплачена материальная помощь (при финансовой возможности) по следующим основаниям:

- к юбилейным датам (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) – в размере не более двух должностных окладов, ставок заработной платы;
- при увольнении в связи с выходом на государственную пенсию – в размере одного должностного оклада, ставки заработной платы;
- к отпуску на медицинское обследование и лечение – в размере двух должностных окладов, ставок заработной платы;
- в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) – в размере не более двух должностных окладов, ставок заработной платы. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам - в размере не более двух должностных окладов, ставок заработной платы.
- в других случаях (в связи со стихийными бедствиями, бракосочетанием, рождением ребенка и др.)- в размере не более двух должностных окладов, ставок заработной платы.

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