

Приложение № 4
к коллективному договору

«Согласовано»
Председатель профкома
[Подпись] Г.А. Лежнина /
«10» *[Подпись]* 2016г.

«Утверждаю»
Директор колледжа
[Подпись] С.Я. Яровикова /
«10» *[Подпись]* 2016г.

**Положение
о выплатах стимулирующего
характера работникам колледжа**

Оршанка
2016

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам колледжа

1. Общие положения

1.1 Правовая основа Положения:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 9190-р;
- Приказ Минтруда России от 13.05.2013 г. № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений;
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2-12 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл»;
- Постановление Правительства Республики Марий Эл от 20 июня 2014г. №313 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012г. № 283
- Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников от 20 июня 2013 года № АП-1073/02;
- Методические рекомендации о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования; Приложением № 1 к Плану мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденные распоряжением Правительства РФ;
- Методические рекомендации о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования Министерства образования и науки РФ от 30.12.2012 г. и от 28.11.2013 №06-948;

- Устав колледжа,
- Коллективный трудовой договор,
- Положение об оплате труда работников колледжа

1.2 Настоящее Положение определяет условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (или стимулирующих выплат), распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, критерии и показатели эффективности деятельности работников образовательного учреждения. Показатели эффективности деятельности – это индикаторы, на основании которых осуществляется учет результатов деятельности работников и распределяется стимулирующая часть фонда оплаты труда.

1.3 Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются с учетом следующих **принципов**:

- объективность – размер выплат стимулирующего характера определяется на основе объективных данных о степени выполнения значений показателей эффективности труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в результате деятельности образовательного учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения выплат стимулирующего характера должны быть понятны каждому работнику;
- измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

1.4 Настоящее Положение определяет **цель**:

усиление социальной защиты и материальной заинтересованности работников образовательного учреждения для развития их творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и совершенствования материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

2. Выплаты стимулирующего характера и их виды

2.1 К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.1.1.1 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается:

- для административно-хозяйственного и педагогического персонала - как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу),

2.1.2 Выплаты за качество выполняемых работ

- ✓ *За наличие ученой степени:*

кандидат наук - до 3 000 рублей,

доктор наук - до 7 000 рублей.

*Максимальный размер надбавки устанавливается в размерах, предусмотренных пунктом 5 статьи 30 Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

- ✓ *За наличие почетного звания и знаков отличия в сфере образования:*

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

- ✓ *За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:*

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - до 500 рублей.

Работникам колледжа, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

2.1.3 Выплаты с использованием повышающих коэффициентов за стаж

2.1.3.1 Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов; свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.1.3.2 Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовой договор с колледжем по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

2.1.4 Премии по итогам работы

Премирование работников колледжа производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период, либо по итогам важной для колледжа работы. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения. Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится Комиссией из числа работников колледжа в соответствии с локальным нормативным актом колледжа из средств, оставшихся после распределения средств ФС на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, который производится по итогам прошедшего семестра на последующий

3. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения

3.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются не реже двух раз в год по результатам труда за предыдущий период работы (на начало учебных семестров: на 1 сентября и на 1 февраля).

Стимулирующая выплата может быть назначена по результатам труда за год, квартал, месяц при условии повышения интенсивности работы и высоких показателей труда в данный период.

3.2 Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками образовательного учреждения в пропорции: 60/40.

3.3 Основанием для стимулирования работников образовательного учреждения являются значения показателей качества и результативности их деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных настоящим Положением. Критерии оцениваются в установленных баллах и процентах к базовому окладу.

Рейтинговая технология оценки качества и результативности деятельности работников образовательного учреждения призвана выполнять следующие задачи:

- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов;
- добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей работниками образовательного учреждения;
- стимулирование работников к творчеству, профессиональному росту, активной жизненной позиции;
- совершенствование деятельности и развитие образовательного учреждения через самоанализ педагогом, работником результативности собственного труда;
- осуществление единого подхода к оценке, контролю уровня эффективности деятельности работников образовательного учреждения;
- формирование механизма текущего контроля;
- повышение качества труда;
- широкое использование инновационных форм, методов и средств обучения, обеспечивающих реализацию образовательных программ;
- строгое соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, выполнение решений педагогического, административного советов, Совета образовательного учреждения, приказов директора, своевременное и качественное оформление и представление отчетной и другой необходимой документации.

3.4 Обязательными **условиями** для назначения выплат стимулирующего характера являются:

- стаж работы в образовательном учреждении не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на учебных занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на работника образовательного учреждения;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.5 В целях обеспечения государственно-общественного характера управления в образовательном учреждении создается **комиссия** по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников

образовательного учреждения (далее – комиссия).

Организация деятельности комиссии

- Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением общего собрания трудового коллектива, которое утверждается приказом директора.

- Состав Комиссии избирается простым большинством голосов.

В состав комиссии в количестве 7 человек входят представители:

- Административного совета (2 чел., в том числе директор);

- Прфсоюзного комитета (1 чел.)

- Педагогического состава из числа наиболее опытных и пользующихся авторитетом преподавателей (2 чел.);

- Учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (2 чел.).

- Работу Комиссии возглавляет председатель, который избирается большинством голосов на заседании комиссии из состава её членов. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

- Секретарь Комиссии, назначенный председателем Комиссии, поддерживает связь и передает информацию членам комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

- Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в учебный семестр для подведения итогов работы.

- Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. В случае равенства голосов решающим является голос председателя Комиссии.

- Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

3.6 Порядок распределения выплат стимулирующего характера

- Распределение выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения осуществляет Комиссия на основе анализа представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям.

По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право вернуть представленные материалы на доработку администрации образовательного

учреждения и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

- Комиссия обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с итоговым оценочным листом.

- С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору образовательного учреждения.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм или технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

Руководитель образовательного учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления.

В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

- На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол. На основании протокола на заседании Комиссия принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

3.7 Методика расчета размеров выплат стимулирующего характера

- Конкретный размер выплат стимулирующего характера каждому работнику определяется путем умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных работником баллов.

- Для определения денежного веса одного балла размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период, на который назначается стимулирующая выплата, делится на общую сумму баллов. Денежный вес одного балла не должен превышать 50 рублей.

- Полученный денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника, что в результате и составляет размер стимулирующей выплаты каждому работнику.

- Установленная стимулирующая выплата производится в течение установленного периода в виде равных по размеру выплат в каждом месяце.

- Конкретный размер выплат каждому работнику оформляется приказом директора образовательного учреждения.

- В приказе размер стимулирующих выплат указывается в виде суммы в абсолютном денежном выражении, либо коэффициента к базовому окладу.

3.8 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, субсидий областного бюджета на выполнение государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности (при наличии).

3.9 Определение перечня критериев и показателей эффективности деятельности работников, размеров и периодов назначения выплат стимулирующего характера входит в компетенцию образовательного учреждения.

3.10 Размеры выплат определяются с применением коэффициентов к базовому окладу или в абсолютном размере для непедagogических работников и с применением балльной системы или в абсолютном размере для педагогических работников

3.11 Размер выплат напрямую зависит от размеров фонда оплаты труда и конкретно размера его стимулирующей части.