

Согласовано
Общее собрание работников
ГПОУ ЮТК
от работников
Председатель Совета колледжа
Е.Г. Курилова



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

**ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЮРГИНСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров.

Основанием для стимулирования работников ГПОУ ЮТК является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава ГПОУ ЮТК, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений директора ГПОУ ЮТК, решений педагогического совета колледжа.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 25 марта 2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области»;
- Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 12.02.2013 года № 48 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 года № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области»;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.07.2013г. № 303 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 30.12.2013г. № 665 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.12.2014г. № 528 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 24.12.2015г. № 431 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.08.2016г. № 339 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 22.12.2016г. № 524 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.02.2017г. № 70 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 26.12.2017г. № 661 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 04.05.2018г. № 159 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 18.07.2018г. № 299 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 26.10.2018г. № 445 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 11.12.2018г. № 564 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»;
- Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 26.12.2018г. № 618 «О внесении изменений в постановление от 25.03.2011г. № 120»;
- Приказом Рособразования от 28.11.2008г. № 1763 «Об утверждении примерных показателей стимулирования работников государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Рособразованию, за количество, интенсивность и качество труда»;
- другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения;

- Коллективным договором;
- Уставом ГПОУ ЮТК;
- Положением об оплате труда работников ГПОУ ЮТК.

1.3. Настоящее Положение регламентирует порядок установления стимулирующих премиальных выплат и оказания материальной помощи работникам колледжа, исключая руководителя. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени (по усмотрению руководителя).

1.4. Стимулирующие выплаты директору устанавливаются департаментом образования и науки Кемеровской области, с учетом показателей и критериев, характеризующих деятельность учреждения, в соответствии с результатами работы руководителей и выплачиваются из централизованного фонда.

1.5. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты, установленные положением, составляет **тридцать один целый, три десятых** процента от общего ФОТ (с учетом резерва отпусков – 29,2%), в летний период отпусков (июль, август) - до 20% при этом повышается компенсационная часть ФОТ, в феврале, марте, октябре, декабре до 40% при экономии стимулирующего фонда оплаты труда предыдущего месяца.

Централизованный фонд составляет 1,02 % от ФОТ ГПОУ ЮТК.

Устанавливаются предельные соотношения уровня среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета средней заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), в размере не более 4 раз, заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников подведомственной организации (без учета средней заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), в размере не более 3,6 раз.

1.6. Из средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам колледжа выплачиваются:

- ежемесячные, ежеквартальные и полугодовые премиальные надбавки за выполнение показателей эффективности деятельности согласно оценочным листам по категории работников ГПОУ ЮТК.

Стимулирующие выплаты распределяются на:

- премиальные выплаты по итогам работы 60% от стимулирующего фонда, размер премиальных выплат делится 2 части:
 - 60% на премиальные выплаты основному персоналу и педагогическому, не осуществляющему учебный процесс,
 - 40% остальным работникам колледжа (административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы- 20%;
- выплаты за качество выполняемых работ- 10 %;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – 5%;
- иные поощрительные и разовые выплаты - 5 % от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Советом колледжа закрепляются 30% от плановой суммы фонда оплаты труда в месяц на распределение по группам класцирования работников (пропорционально начисленной базовой части ФОТ) из них:

- | | |
|--|----------------------------------|
| а) группа Основного персонала (в т.ч. воспитатели) | - 46,14% стимулирующей части ФОТ |
| б) группа УВП | - 22,56% стимулирующей части ФОТ |
| в) группа АУП (в т.ч. Ц.Ф.) | - 12% стимулирующей части ФОТ |
| г) группа МОП | - 18% стимулирующей части ФОТ |

На единовременные стимулирующим выплатам выделяется 1,3% от плановой суммы фонда оплаты труда в месяц, к ним относятся:

- премии, носящие единовременный характер;
- материальная помощь;
- вознаграждение за стаж работы по итогам работы за календарный год.

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

2.1 Установление премиальной выплаты работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется на основании решения Совета колледжа, оформляется приказом по колледжу. В Совет колледжа входят: Мастер П/О – 1 человек, Преподаватель – 4 человека, Заместитель главного бухгалтера.

Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства могут персонально устанавливаться пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.ст.144 ТК РФ.

2.2 Премиальная выплата основного персонала (преподавателям, мастерам, воспитателям, методисту) колледжа устанавливается по результатам работы за предыдущий семестр и выплачивается ежемесячно до окончания очередного семестра.

2.3 Премиальная выплата работникам АУП устанавливается по результатам работы за каждый месяц и выплачивается ежемесячно.

2.4 Премиальная выплата прочему педагогическому персоналу, УВП и МОП устанавливается по результатам работы первого месяца квартала и выплачивается ежемесячно в течение квартала.

2.5. Утвердить перечень показателей стимулирования по категориям работников (мастера, преподаватели, учебно-воспитательный персонал, младший обслуживающий персонал, прочий педагогический персонал) согласно разработанным на отделении оценочных листов, индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов, указанных в оценочных листах (Приложение № 1).

2.6. Каждому показателю эффективности деятельности работников колледжа установлены индикаторы его измерения, оцениваемые определенным количеством баллов. Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности, определенной категории работников составляет максимальное количество баллов.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников колледжа:

- преподаватели и мастера п/о, руководитель физ.воспитания, методист (при наличии классного руководства максимальное количество баллов – 120) - 100 баллов;
- воспитатели - 65 баллов;
- зам.директора, зав.отд. АХО, начальник ИВЦ, зав.столовой, зав.библиотекой, завед. заочным отделением, краткоср.под. и повыш.квалиф рабочих кадров - 80 баллов;
- гл.бухгалтер, зав.отд. Дизайна, зав.отд ТОП, зав.отд.АИТ - 100 баллов
- учебно-вспомогательный персонал в т.ч. (зам.гл.бух-ра, зав.общезития, начальник отдела кадров, зам.директора. по безопасности - 40-60 баллов
- обслуживающий персонал - 30 баллов
- водители автомобиля, гл.энергетик - 70 баллов
- пекарь, слесарь-сантехник, столяр, слесарь-электрик, повар - 60 баллов
- заместителю директора по УВР и заместителю директора по УПР -100 баллов

2.7. Порядок заполнения оценочных листов:

2.7.1 Каждому работнику колледжа выдается оценочный лист, разработанный руководителями подразделений, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения деятельности.

2.7.2 Заполненные оценочные листы передаются на рассмотрение руководителей подразделений до 25 числа текущего месяца, на утверждение руководителя колледжа 28 числа текущего месяца.

2.7.3 Двадцать пятого числа каждого месяца в Совет колледжа представляются оценочные листы с заполненной информацией и данные об итоговом количестве баллов по каждому подразделению, для определения стоимости балла по категории работников ГПОУ ЮТК.

2.7.4. Совет колледжа принимает решение об установлении стоимости балла по каждому подразделению, данные закрепляются протоколом заседания:

- Основного персонала (в т.ч. воспитатели) - 90 рублей;
- Руководитель физ. воспитания - 75 рублей;
- УВП - 50 рублей;

- Главный энергетик	- 70 рублей;
- АУП (зав.отделом)	- 90 рублей;
-АУП (гл. специалисты)	- 60 рублей;
- АУП (заместители директора)	- 70 рублей;
- МОП	- 65 рублей.

Совет колледжа имеет право пересматривать стоимость балла по подразделениям ежеквартально, что закрепляется протоколом открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Совета.

Работники колледжа имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с Советом Колледжа. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8 Расчетный размер премии по каждому работнику образовательного учреждения определяется с учетом набранного количества баллов и «стоимости» единицы балла по подразделению. В группе основного персонала может применяться поправочный коэффициент.

2.9 Работники колледжа имеют право присутствовать на заседании Совета, давать необходимые пояснения.

2.10 Решение Совета оформляется протоколом, на основании которого директор колледжа издает приказ о выплате стимулирующих выплаты, не позднее 30 числа каждого месяца.

2.11 В случае нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, не выполнении устава учреждения и других правовых актов (приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию) работнику, получившему дисциплинарное взыскание, премиальная выплата **на расчетный период** по итогам работы, **не начисляется** при получении выговора, при получении замечания начисляется премиальная выплата в размере 50% на весь расчетный период по группам класцирования.

3. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с Советом колледжа по должностям работников колледжа и выплачиваются в пределах средств фонда стимулирования.

3.2. За интенсивность и высокие результаты из средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам колледжа производятся премиальные выплаты в размере 20% от стимулирующего фонда оплаты труда:

- за высокий уровень исполнения важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работ колледжа или конкретного работника, и не связанных с выполнением основных должностных обязанностей (в приказе по колледжу конкретизируется, за какое задание (работу) работник премируется) в размере 1000 рублей;

- по итогам организации и проведения на базе колледжа мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели оценки деятельности работников колледжа (в приказе по колледжу конкретизируется, за организацию и проведение какого мероприятия работник премируется) в размере до 5000 рублей.

4. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам колледжа, а также категории неработающих пенсионеров, ветеранов труда (бывших работников ГПОУ ЮТК) в размере 10% от стимулирующего фонда оплаты труда приказом директора по согласованию с Советом колледжа в виде единовременных премий в случаях награждения:

Государственными наградами Российской Федерации:

Ордена Российской Федерации, Медали Российской Федерации, Знаки отличия Российской Федерации 5000 рублей

Ведомственные награды:

Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации 5000 рублей

Наградами Кемеровской области:

Почетная грамота департамента образования и науки Кемеровской 2000 рублей области

4.2. Работникам колледжа устанавливаются ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ в абсолютном выражении, имеющим награждения нагрудным знаком: «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта» в размере 600 (Шестьсот) рублей. При награждении медалями работникам устанавливается ежемесячная поощрительная выплата в размере 400 (Четыреста) рублей.

4.3. Работникам колледжа выплачивается ежемесячная надбавка за ученую степень кандидата наук в размере 3000 (Три тысячи) рублей ежемесячно, из средств от иной приносящей доход деятельности, при наличии не менее трех публикаций за учебный год в периодической печати на федеральном и международном уровнях.

4.4. Премия за образцовое качество выполняемых работ при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, Губернатором Кемеровской области, присвоении почетных званий РФ и награждениями знаками отличия РФ, Кемеровской области, награждении орденами и медалями РФ, Кемеровской области в размере 2500 рублей;

4.5. Награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области и другими наградами, и поощрениями в размере от 1500 рублей до 5000 рублей;

4.6. Единовременные премии назначаются приказом директора колледжа в пределах средств фонда стимулирования на основании положения об оплате труда и положения о стимулирующих выплатах колледжа.

4.7. Установить размер единовременных выплат (премии):

- юбилейные даты работников (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) в абсолютном выражении;
- категории МОП - 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей;
- категории УВП – 2500 (Две тысячи пятьсот) рублей;
- категории АУП – 4000 (Четыре тысячи) рублей
- категории Основного персонала- 5000 (пять тысяч) рублей.

4.8. В зависимости от стажа работы в учреждении и экономии фонда стимулирования;

- юбилейные даты учреждения, к праздничным дням и профессиональным праздникам, в абсолютном выражении:

- категории МОП - 500 (Пятьсот) рублей;
- категории УВП – до 3500 (Три тысячи пятьсот) рублей;
- категории АУП – до 10000 (Десять тысяч) рублей
- категории Основного персонала- до 15000 (Пятнадцать тысяч) рублей;
- категория неработающих пенсионеров, ветеранов труда (бывшим работникам ГПОУ ЮТК) от 3000,00 (три тысячи) до 5000, (пять тысяч).

4.9. Единовременные премии при проведении конкурсов профессионального мастерства среди основного персонала производятся на основании положения о проведении конкурса, выплаты производятся при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда в размере:

- 1 место – 40000 рублей;
- 2 место - 25000 рублей;
- 3 место - 15000 рублей;
- 4;5 место – 5000 рублей.

За участие в конкурсе в размере 1000 рублей.

4.10. Единовременные премии при проведении региональных конкурсов профессионального мастерства, семинаров в системе СПО производятся на основании положения о проведении мероприятий, выплаты производятся при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда в размере:

- категории МОП - 500 (Пятьсот) рублей;
- категории УВП – до 2000 (Две тысячи) рублей;
- категории АУП – до 3000 (Три тысячи) рублей
- категории Основного персонала- до 4000 (Четыре тысячи) рублей.

В зависимости от стажа работы в учреждении и экономии фонда стимулирования.

5. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ

5.1. По итогам работы за календарный год, при наличии экономии средств стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии, образовавшейся в связи с неиспользованной тарифной и компенсационной его частей (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования), а также экономии централизованного фонда стимулирования труда директора колледжа, выплачивается единовременное (один раз в год) вознаграждение за непрерывный стаж работы в ГПОУ ЮТК.

5.2. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается всем работникам, состоящим в штате колледжа с учетом стажа работы в следующих размерах:

от 3 до 5 лет	- 10 % должностного оклада
от 5 до 8 лет	- 25 % должностного оклада
от 8 до 10 лет	- 40 % должностного оклада
от 10 до 15 лет	- 60 % должностного оклада
от 15 до 20 лет	- 80% должностного оклада
от 20 лет и более	- 100 % должностного оклада

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается вознаграждение за выслугу лет не более 50% должностного оклада руководителя учреждения (без учета персонального повышающего коэффициента).

5.3. Вознаграждение за непрерывный стаж работы может быть выплачено также работникам, которые не проработали полный календарный год по уважительной причине: переходом на пенсию (по старости, инвалидности), рождением ребенка, в случае увольнения с работы в связи с призывом на службу в ряды РА, переходом на выборную должность. Оплата производится пропорционально отработанному времени в расчетном году.

5.4. Размер вознаграждения за непрерывный стаж работы может быть увеличен или уменьшен в зависимости от личных результатов труда работников.

5.5. Работникам, допустившим производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины, вознаграждение за непрерывный стаж работы может быть уменьшено или не выплачено полностью.

5.6. Выплата вознаграждения за выслугу лет назначается приказом руководителя в пределах средств фонда стимулирования. Если в течении года изменился размер должностного оклада, то базовым для исчисления вознаграждения за стаж работы считать последний (действующий) должностной оклад.

6. ПРОЧИЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

6.1 Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника колледжа. Решение о выплате работнику материальной помощи принимает директор колледжа. Принятое им решение об оказании материальной помощи оформляется приказом и выплачивается через кассу колледжа или перечислением на лицевой счет работника в течении десяти банковских дней. Материальная помощь выплачивается неработающим пенсионерам, ветеранам труда (бывшим работникам ГПОУ ЮТК) из средств от иной приносящей доход деятельности по распоряжению администрации колледжа.

Материальная помощь выплачивается:

- в связи с трудным материальным положением, но не более трех должностных окладов в год;

- в связи со смертью работника в размере до 10000 рублей;

- в связи со смертью близкого родственника в размере до 5000 рублей;

- в связи с повышением квалификации и переподготовки в высшем учебном заведении на коммерческой основе в размере 50% от стоимости обучения, при условии наличия экономии стимулирующего фонда оплаты труда и целесообразности обучения сотрудника для учреждения;

- на лечение (без предъявления документов) в сумме до 1000 рублей;

- на операцию на основании оплаченных документов в сумме до 5000 рублей;

- на протезирование зубов в размере 50% от стоимости протезирования, но не более 5000 рублей работникам, проработавшим в колледже не менее 3-х лет.

-работникам младшего обслуживающего персонала на приобретение путевок для детей в загородные оздоровительные летние лагеря в размере 10% от стоимости путевки, но не более 3000 (трех тысяч) рублей;

- выделяются средства от иной приносящей доход деятельности на оплату до 85% от стоимости новогоднего подарка для детей работников колледжа не старше 12 лет;

- на иные аналогичные обстоятельства;

6.2. Оказание материальной поддержки ко дню пожилого человека в виде продуктовых наборов, за счет средств от иной приносящей доход деятельности, работникам колледжа ушедшим на заслуженный отдых.

6.3. Работникам колледжа, задействованным в организации обслуживания питания, обучающихся в столовой ГПОУ ЮТК предоставляется бесплатное питание в размере 40% от норматива питания, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих за счет внебюджетных средств.