

ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АЛТАЙСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»



АПЭК

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБПОУ «АПЭК»
А.Н. Комаринских
«27» декабря 2014 г.
Приказ № 132

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
РАБОТНИКАМ КГБПОУ «АЛТАЙСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

СОГЛАСОВАНО
на Совете колледжа
«24» декабря 2014 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации
Н.И. Чеченева
«11» декабря 2014 г.

г. Барнаул 2014

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение о стимулирующих выплатах (далее «Положение») работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайский промышленно-экономический колледж» (далее – «Учреждение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Алтайского края от 19 апреля 2010 № 156 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных управлению Алтайского края по образованию и делам молодежи», постановлением Администрации Алтайского края от 18 марта 2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» и других нормативных правовых актов регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2 Положение согласовано с Советом колледжа с учетом мнения профсоюзной организации КГБПОУ «АПЭК» и утверждено директором.

1.3 Положение разработано с целью определения единого подхода к порядку установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, стимулирования их профессионального роста, развития инициативы и творческой активности, усиления их заинтересованности в совершенствовании деятельности Учреждения и повышения качества образовательного процесса.

1.4 Положение определяет порядок осуществления выплат стимулирующего характера. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяется Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, положением об оплате труда Учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.5 Размеры выплат стимулирующего характера могут быть установлены в процентах к должностному окладу или в абсолютном выражении (в рублях).

Объем средств, направленных Учреждением на выплаты стимулирующего характера составляет не менее 20 % от общего фонда оплаты труда.

1.6 Система стимулирующих надбавок работникам колледжа включает в себя следующие поощрительные выплаты:

- ежемесячные надбавки;
- премии по итогам работы;
- поощрительные выплаты.

1.7 Работникам Учреждения за безупречную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение в следующих случаях:

- при получении различных наград;
- в связи с юбилейными и праздничными датами;
- в связи с профессиональным праздником;
- в соответствии с коллективным договором.

1.8 Выплаты стимулирующего характера делятся на обязательные и необязательные.

1.9 К обязательным стимулирующим выплатам относятся ежемесячная надбавка за наличие ученой степени, ученого звания, отраслевой награды, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж педагогической работы, ежемесячная надбавка выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, ежемесячная выплата педагогическим работникам со стажем работы менее трех лет и отсутствием квалификационной категории, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

1.10 К необязательным стимулирующим выплатам относятся выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, поощрительные выплаты.

1.11. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора.

1.12. При наличии у работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) получения стимулирующих выплат, применяется одна из выплат (максимальная).

2 Условия, размер и порядок премирования преподавателей.

2.1 Для преподавателей Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка за наличие ученой степени, ученого звания, отраслевой награды;
- ежемесячная надбавка за непрерывный стаж педагогической работы;
- ежемесячная надбавка выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- ежемесячная выплата педагогическим работникам со стажем работы менее трех лет в колледже и отсутствием квалификационной категории;
- премиальные выплаты по итогам работы;

поощрительные выплаты.

2.2 Размер доли объема средств, выделяемой для осуществления выплат стимулирующих надбавок для педагогических работников составляет 20% от общего объема средств, направляемых Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

2.3 Размер ежемесячной выплаты педагогическим работникам за качество выполняемых работ устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке качества и результативности труда работников КГБПОУ «АПЭК».

Распределение выплаты за качество выполняемых работ осуществляется два раза в год (по итогам каждого семестра).

2.4 Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени по профилю учреждения или педагогической деятельности, ученого звания устанавливается педагогическим работникам имеющим ученую степень кандидата наук в размере 10 процентов, доктора наук - 20 процентов.

2.5 Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие отраслевой награды, устанавливается педагогическим работникам награжденным отраслевыми наградами (нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "За развитие научно-исследовательской работы студентов" или значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР") в размере до 20 процентов.

Для педагогических работников, награжденных нагрудным знаком "Почетный" или знаком "Отличник", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин надбавка устанавливается в размере до 20 процентов.

2.6 Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за непрерывный стаж педагогической работы в учреждениях образования на педагогических должностях не зависимо от вида и типа образовательного учреждения устанавливается работникам в следующих размерах:

от 5 до 10 лет – 5% от ставки

от 10-15 лет – 10% от ставки

свыше 15 лет – 15% от ставки

В непрерывный стаж педагогической работы засчитывается время работы на следующих педагогических должностях независимо от объема учебной нагрузки:

педагог дополнительного образования;

педагог-организатор;

социальный педагог;

воспитатель;

методист;

педагог-психолог;

преподаватель;

преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;

руководитель физического воспитания;

старший методист (и др. педагогических должностей в соответствии с приложением к приказу Минобразования от 07.12.2000 № 3570)

В непрерывный стаж педагогической работы засчитывается время работы при условии выполнения работником в каждом учебном году учебной нагрузки не менее 240 часов на следующих должностях (не относящимся к педагогическим, но связанных с образовательным процессом),

заместитель директора;

заведующий сектором;

заведующий отделением (и др. должностей в соответствии с приложением к приказу Минобразования от 07.12.2000 № 3570)

Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями трудовой книжки или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

В стаж непрерывной педагогической работы засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула, при неправильном увольнении, или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе) или он получал пособие по государственному страхованию;

время, когда педагогической работник проходил производственную практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре.

Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы, по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностям, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов управления образования в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращение штатов, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что в работе органов управления образованием предшествовала педагогическая работа;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников, или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность не зависимо от перерыва в работе;

при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинском заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной педагогической работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время необходимого для переезда.

2.7 Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования,

впервые поступившим на работу, выплачивается первые 3 года в размере 15 процентов.

2.8 Ежемесячная выплата педагогическим работникам со стажем работы менее трех лет в колледже и отсутствием квалификационной категории устанавливается ежегодно на учебный год и выплачивается ежемесячно в размере до 3000 рублей на ставку в течение трех лет до прохождения аттестации.

2.9 Педагогическим работникам Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы, а также поощрительные выплаты.

3. Условия, размер и порядок премирования заместителей директора, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера

3.1 Для заместителей директора, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка с учетом квалификационной категории, за наличие ученой степени, почетных званий, отраслевых наград;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- поощрительные выплаты

3.2. Размер доли объема средств, выделяемой для осуществления выплат стимулирующих надбавок для заместителей директора, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера составляет 20% от общего объема средств, направляемых Учреждением на выплаты стимулирующего характера

3.3 Размер ежемесячной премии для заместителей директора, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера за качество выполняемых работ устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке качества и результативности труда работников КГБПОУ «АПЭК».

Распределение ежемесячной премии за качество выполняемых работ осуществляется один раз в год (до 31 декабря текущего года).

3.4 Ежемесячная надбавка к должностному окладу с учетом квалификационной категории, за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания, отраслевой награды, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности для заместителей директора, руководителей структурных подразделений устанавливается в следующих размерах:

по результатам аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности – до 15 %;

за наличие ученой степени кандидата наук - 10 %;

за наличие ученой степени доктора наук - 20 %;

для работников, имеющих почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов;

для работников, награжденных отраслевыми наградами (нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "За развитие научно-исследовательской работы студентов" или значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР") - до 5 процентов.

3.5 Ежемесячная надбавка к должностному окладу главного бухгалтера за наличие отраслевой награды устанавливается в размерах, предусмотренных пунктом 3.4 настоящего Положения.

3.6 Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и главному бухгалтеру при наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы, а также поощрительные выплаты.

4. Условия, размер и порядок премирования специалистов, учебно-вспомогательного персонала и рабочих

4.1 Для специалистов, учебно-вспомогательного персонала и рабочих Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за наличие почетного звания;

премиальные выплаты по итогам работы;

поощрительные выплаты.

4.2 Размер доли объема средств, выделяемой для осуществления выплат стимулирующих надбавок для специалистов, учебно-вспомогательного персонала и рабочих составляет 60% от общего объема средств, направляемых Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

4.3 Выплаты за качество выполняемых работ специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и рабочим устанавливаются на основании приказа директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда по представлению заместителя директора, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения по факту выполненных работ один раз в год (до 31 декабря текущего года).

4.4 Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

4.5 Ежемесячные выплаты для работников, награжденных отраслевыми наградами (нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации") устанавливаются в размере до 20 процентов.

4.6 Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Учреждения с учетом результатов деятельности в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Учреждения.

5. Порядок снятия стимулирующих надбавок

5.1 Стимулирующая надбавка не выплачивается работнику при наличии дисциплинарного взыскания и грубом нарушении:

должностной инструкции;

правил внутреннего трудового распорядка;

дисциплины труда;

санитарно-эпидемиологического режима;

правил техники безопасности и пожарной безопасности;

педагогической этики.

Стимулирующая надбавка не выплачивается работнику в случае халатного отношения к имуществу учреждения, а также в случае наличия обоснованных жалоб на деятельность работника.

5.2 Лишение стимулирующей надбавки, полно или частично производится за тот период, в котором было допущено нарушение. Производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера стимулирующей надбавки независимо от применения к нему мер дисциплинарного взыскания.