

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЛМЫКИЯ
Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Калмыкия
«Калмыцкий государственный колледж нефти и газа»

РАССМОТРЕНО:

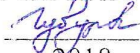
на заседании общего
собрания трудового коллектива
БПОУ РК «КГКНГ»

ПРОТОКОЛ № 20
« 05 » мая 2018г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового
коллектива
Удаев, А.Х.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор БПОУ РК «КГКНГ»
Бельтриков К.Д. 
« 05 » мая 2018 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
БПОУ РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа»**

1. Общие положения

1.1. Положение «О стимулирующих выплатах работникам БПОУ РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа» (далее – Положение) определяет виды стимулирующих выплат, порядок их установления работникам БПОУ РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа» далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Стимулирующие выплаты назначаются на основании анализа качества и эффективности труда работников по критериям, отражающим основные приоритетные направления функционирования и развития системы образования Республики Калмыкия и находятся в прямой зависимости от результативности их профессиональной деятельности и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

1.4. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 07 октября 2008 года №348 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях и органах исполнительной власти Республики Калмыкия»:

- а) выплаты за качество выполняемых работ;
- б) выплаты за выслугу лет;
- в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- г) денежные выплаты отдельным категориям работников, установленные нормативными актами Республики Калмыкия.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет:

- стимулирующей части фонда оплаты труда;
- фонда экономии заработной платы образовательного учреждения;
- средств от приносящей доход (внебюджетной) деятельности.

1.6. Выплаты за качество выполняемых работ.

Данная выплата осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения. Одним из условий осуществления выплаты стимулирующего характера является достижение значений показателей, предусмотренных данным положением «О

стимулирующих выплатах работникам БПОУ РК «Калмыцкий государственный колледж нефти и газа».

1.7. Выплаты к должностному окладу за почетное звание (государственную награду).

- СССР и Российской Федерации устанавливаются в размере 15 % к должностному окладу;

- Республики Калмыкия устанавливаются в размере 10 % к должностному окладу.

При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований по выбору.

Работникам, имеющим почетные звания, надбавка устанавливается только по основной работе.

1.8. Преподавателям национального языка и литературы устанавливается выплата в размере 15 % к должностному окладу.

1.8. Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за второй класс – 10 процентов к окладу;

за первый класс – 25 процентов к окладу.

1.9. Выплаты за выслугу лет.

Размеры и порядок выплат за стаж работы устанавливаются настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность в следующих размерах:

от 3 до 5 лет – 5 % от должностного оклада (ставки);

от 5 до 10 лет – 10 % от должностного оклада (ставки);

от 10 до 15 лет – 20 % от должностного оклада (ставки);

свыше 15 лет – 30 % от должностного оклада (ставки).

Выслуга лет определяется с учетом п.8.11. Приложения №1 к Положению об оплате труда.

1.10. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется по приказу руководителя Учреждения в

пределах финансирования из республиканского бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения.
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

1.11. Денежные выплаты отдельным категориям работников учреждения, устанавливаются нормативными актами Республики Калмыкия.

Порядок предоставления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений Республики Калмыкия в сферах образования осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 31 марта 2014 г. № 125 «Об осуществлении денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений Республики Калмыкия» (и изменениями и дополнениями).

1.11. Оценка показателей эффективности работы за отчетный период осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении (далее- комиссия). Размер выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании предложений, представленных комиссией Учреждения.

Руководители структурных подразделений обязаны ежемесячно представлять отчет о выполнении показателей эффективности работы в Комиссию.

2. Порядок распределения выплат стимулирующего характера

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера за качество и результативность профессиональной деятельности осуществляет выборный (выбирается на Общем собрании коллектива) совещательный орган – экспертная комиссия в составе 5

человек, включающих представителей администрации, педагогического коллектива. Состав экспертной комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Члены комиссии избирают из своего состава председателя и секретаря.

2.2. В рамках внутриколледжного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

2.3. Комиссия для определения стимулирующих выплат собирается ежемесячно, в конце месяца. Материалы на заседание комиссии предоставляются его членам за неделю до назначенного дня заместителями директора.

2.4. На заседании комиссии должно присутствовать не менее 2/3 состава комиссии, утвержденного приказом руководителя Учреждения.

2.5. Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов.

2.6. Результаты работы комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Окончательное решение принимается руководителем учреждения при обязательном согласовании с выборным Советом трудового коллектива и в 3-дневный срок после оформления протокола утверждается приказом руководителя.

2.7. Приказ от утверждении решения о распределении выплат стимулирующего характера доводится до сведения работников в недельный срок. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

3. Критерии и шкала оценки качества труда работников учреждения

Основание для стимулирования	Категории работников	Критерии	Количество баллов	Периодичность
Достижения студентов в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	Мастер производственного обучения, преподаватель	1. Увеличение показателя качества знаний (от 45%): до 9% от 10% до 20% 2. Стабильно выше 50%	5 баллов 6 баллов 5 баллов	1 раз в семестр
	Руководители ВКР	3. Итоговое качество обученное по результатам ГИА 50%-80% 81%-100%	2 балла 4 балла	Разовая выплата
Позитивные результаты внеурочной деятельности студентов по учебным предметам	Педагогические работники	4. Участие в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Участие – 1 балл Победа/призовое место на уровне ОУ – 1 балл Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла Победа/призовое место на федеральном уровне – 5 баллов	Разовая выплата
		5. Участие студентов в конференциях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	Участие – 0,5 балла Победа/призовое место на уровне ОУ – 1 балл Победа/призовое место на региональном уровне – 3 балла Победа/призовое место на федеральном уровне – 5 баллов	
Наставничество	Педагогические работники	Оказание методической помощи, содействие в адаптации начинающих педагогов	5 баллов	1 раз в семестр

			уровне - 5 баллов	
		6. Участие студентов в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	участие - 0,5 балла победа/призовое место на уровне ОУ - 1 балл победа/призовое муниципальном уровне - 2 балла победа/призовое региональном уровне - 3 балла победа/призовое федеральном уровне - 5 баллов	
		7. Наличие публикаций работ студентов в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)	наличие публикаций на федеральном и региональном уровне-2 балла наличие публикаций на муниципальном уровне - 1 балл	
		8. Высокие спортивные показатели	2 балла (за каждого участника)	
Участие педагога в методической, научно-	Педагогические работники	9. Проведение мастер классов, открытых уроков	2 балла	Разовая выплата
		10. Участие в организации, проведении конференций, семинаров, «круглых столов»	на уровне ОУ-1 балл на муниципальном уровне-2 балла на региональном уровне - 3 балла	
		11. Организация и проведение предметных внеклассных мероприятий в ОУ	2 балла	
		12. Участие в профессиональном конкурсе «Педагог года»	Участие - 5 баллов Победа-10 баллов	Разовая выплата
		13. Наличие публикаций педагога в СМИ	муниципального уровня-1 балл регионального уровня-2 балла всероссийского уровня-3 балла	Разовая каждую публикацию
		14. Участие в инновационной и	5 баллов	В течение года

		экспериментальной работе, наличие авторских разработок		
		15. Работа с одаренными, слабоуспевающими студентами	1балл	Разовая выплата (при наличии оформленных материалов)
		16. Руководство проектно-исследовательской деятельностью студентов	3 балла	Разовая выплата (при наличии оформленных материалов)
		17. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства	участие - 1 балл победа/призовое муниципальном уровне-2 балла победа/призовое региональном уровне - 3 балла	Разовая выплата
Организационная деятельность	Все категории работников	18. Качественное ведение документации	До 5 баллов (за каждое замечание - минус 1 балла)	ежемесячно
		19. Высокая исполнительская дисциплина	До 10 баллов	ежемесячно
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Педагогические работники	20. Снижение количества (отсутствие) студентов, состоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	отсутствие - 1 балл	Разовая итогам года
		21. Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	отсутствие-2 балла снижение количества-1 балл	Разовая итогам года
		22. Снижение доли (отсутствие) неуспевающих	отсутствие-2 балла снижение - 1 балл	Разовая итогам года
Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий	Педагогические работники	23. Использование современных технологий, в т.ч. здоровьесберегающих технологий	1балл	Разовая итогам года
		24. Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры,	1балл	Разовая итогам года

		лаборатории, библиотеки и др.)		
Иные основания	Педагог-психолог, социальный педагог	25. Результативность коррекционно-развивающей работы	Положительная динамика-2 балла	Разовая итогам года
	Социальный педагог	26. Результативность профилактической работы	Положительная динамика-2 балла	Разовая
	Руководитель ВС	27. Эффективность работы органов студенческого самоуправления	2 балла	ежемесячно
	Педагог доп. образования, тренер-препод-ль	28. Сохранность групп (объединений, кружков и др.)	2 балла	
	Мед.сестра	29. Снижение заболеваемости студентов, воспитанников	динамики	
	Воспитатель, руководитель ВС, кл. руководитель, музыкальный рук-ль, преподаватель физкультуры	30. За творческий подход в организации и проведении мероприятий (с обязательным наличием оформленных материалов)	До 5 баллов	Единовременно, за каждое мероприятие
	Педагогические работники	31. За руководство бесплатными кружками, секциями, студиями	2 балла	На период выполнения работы
	В соответствии с приказом	32. Участие в работе творческих групп	2 балла	Разовая выплата
	Сторож	33. За сохранность вверенного имущества	5 баллов	ежемесячно
	Все категории работников	34. Выполнение разовых поручений, не связанных с основной деятельностью	до 10 баллов	Разовая выплата
	Все категории работников, подвергшиеся проверке	35. За отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	2 балла	Единовременно по итогам каждой проверки
	Все категории работников	36. За озеленение территории	3 балла	ежемесячно
	Все категории работников	37. За качественное и добросовестное исполнение обязанностей	3 балла	ежемесячно
Все категории	38. За работу без	2 балла	Разовая	

=	работников	больничных листов		итогам года
	Водитель	39. За образцовое содержание	3 балла	По итогам полугодия, в
	Водитель	40. За безаварийность работы	2 балла	
	Все категории работников	41. Участие в проведении ремонтных работ, подготовка к новому	до 10 баллов	Разовые выплаты

4. Расчет стимулирующих выплат

4.1. Каждому критерию присваиваются баллы согласно шкале оценки качества труда работников Учреждения.

4.2. Для определения размеров стимулирующих выплат определяется стоимость одного балла шкалы оценки (СОБ) по формуле:

$СОБ = СЧФОТ / МБУ$, где

СЧФОТ - стимулирующая часть месячного фонда оплаты труда;

МБУ - сумма максимально возможных баллов сотрудников в соответствии со шкалой оценки качества труда работников.

4.3. Размер стимулирующей выплаты сотруднику (PCY) определяется по формуле:

$PCY = СОБ / ФБУ$, где

СОБ - стоимость одного балла

ФБУ - фактические баллы сотрудника в соответствии с критериями и шкалой оценки качества труда работников.

5. Условия назначения стимулирующих выплат.

5.1. Отсутствие случаев травматизма студентов на уроках, во внеурочной деятельности, во время проведения которой ответственность за жизнь и здоровье студентов была возложена на данного педагога, в течение предыдущего года.

5.2. Отсутствие дисциплинарных взысканий, не связанных с обоснованными обращениями студентов, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций.

5.3. К праздникам (Новый год, День учителя, 23 февраля, 8 Марта) выплата может производиться из расчета имеющихся средств для всех работников в равной сумме.

6. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат

6.1. В случае наложения дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями студентов, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на стоимость одного балла на период со времени издания приказа о наложении взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

6.2. В случае травматизма студентов на уроках, во внеурочной деятельности, во время проведения которой ответственность за жизнь и здоровье студентов была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 1 год.

6.3. В случае наложения дисциплинарного взыскания, не связанного с обоснованными обращениями студентов, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

6.4. Все случаи депремирования, снижения или отмены стимулирующих выплат рассматриваются руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.