

СОГЛАСОВАНО  
Совет Учреждения  
Протокол  
от 04.02.2019 г. № 4

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
от 08.02.2019 г. № 23

Мнение первичной профсоюзной  
организации учтено  
Протокол профсоюзного  
комитета  
от 01.02.2019 г. № 5

#### ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке, размерах и условиях применения стимулирующих выплат  
работникам бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Вологодской области «Великоустюгский гуманитарно-педагогический  
колледж» (далее – Положение)**

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета, утвержденным постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099, Региональным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Вологодской области на 2019 – 2021 годы, Методическими рекомендациями по стимулированию руководителей и работников образовательных учреждений, утвержденными приказом Департамента образования области от 18 сентября 2009 года №1389.

1.2. Положение регулирует порядок, размеры и условия исчисления стимулирующих выплат работникам Учреждения (за исключением директора Учреждения).

1.3. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения составляет до 30 процентов фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются директором Учреждения в пределах имеющихся средств по согласованию с Управляющим советом и учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- дополнительные выплаты.

1.6. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

## **2. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ РАБОТЫ**

2.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности заместителей директора Учреждения, заведующих отделом, педагогических работников, должности третьего и второго уровня, в том числе работающих по совместительству.

2.2. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж работы, включаются:

- время работы в организациях по профилю занимаемой должности (для заместителей директора – время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на руководящих должностях);
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;
- время обучения работников Учреждения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

2.3. Надбавка за стаж работы сотрудникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности третьего и второго уровня, в том числе работающим по совместительству, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

2.4. Надбавка за стаж работы заместителям директора устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

2.5. Стаж работы для установления надбавки за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается директором Учреждения по согласованию с советом Учреждения и с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.6. Назначение надбавки за стаж заместителям директора Учреждения и другим работникам производится директором Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

2.7. Если у работника право на установление или изменение надбавки за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, надбавка устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

2.8. Назначение надбавки за стаж директору Учреждения производится Департаментом образования Вологодской области.

### **3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

#### **3.1. Надбавка за наличие почетного звания**

Работникам Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный») в размере 20% должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждения.

### 3.2. Надбавка за категоричность водителей

Водителям Учреждения устанавливается надбавка за категоричность в следующих размерах:

- за наличие категорич «В», «С», «D», «Е», или «В», «С», «D», «BE», или «В», «С», «D», «CE» – 20% от должностного оклада;
- за наличие категорич «В», «С», «Е», или «В», «С», «BE», или «В», «С», «CE», или «В», «С», «D», или «D» – 10% от должностного оклада.

### 3.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

#### 3.3.1. Критериями определения размера надбавок являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- привлечение внебюджетных средств;
- достижение плановых или иных показателей работы;
- другие, установленные советом Учреждения и с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.3.2. В соответствии с Уставом учреждения размеры выплат стимулирующих характера, в том числе, за интенсивность и высокие результаты работы, кроме надбавок, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, определяет совет Учреждения.

3.3.3 Определение размеров стимулирующих выплат осуществляется на основе оценки деятельности работника в соответствии с критериями и показателями, предусмотренными в приложении 1 к настоящему Положению. Оценка производится с использованием баллов, сумму которых для конкретного работника определяет совет Учреждения в зависимости от степени достижения результатов. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя (критерия).

3.3.4 Заседания совета Учреждения по оценке деятельности работников и определению размеров выплат стимулирующих характера, проводятся один раз в месяц при наличии денежных средств на стимулирующие выплаты.

3.3.5 Окончательное решение об установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, срока, на который она устанавливается, принимается директором Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.3.6 Решение об установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы из средств деятельности, приносящей доход, принимается в соответствии Положением о выплатах стимулирующего характера из средств, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджетных средств) БПОУ ВО «Великоустюгский гуманитарно-педагогический колледж».

3.3.7. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в денежном выражении каждому работнику Учреждения определяется по формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{сн}}{СБ_в} \times СБ_p, \text{ где:}$$

$СН_p$  – стимулирующая выплата конкретному работнику;

$\Phi_{сн}$  – фонд выплат за интенсивность и высокие результаты работы;

$СБ_в$  – сумма баллов всех работников Учреждения;

$СБ_p$  – сумма баллов конкретного работника Учреждения по показателям (критериям) оценки интенсивности и высоких результатов работы.

3.3.8. Стоимость одного балла определяется из расчёта (по формуле) ежемесячно суммы фонда стимулирующих выплат, который делится на сумму баллов, индивидуально заработанных каждым специалистом на основе отчёта самоанализа.

3.3.9. Выплата устанавливается работникам Учреждения в абсолютной величине (в рублях) или в процентах от должностного оклада (в этом случае начисляется пропорционально отработанному времени).

3.3.10. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника.

3.3.11. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть снижена или отменена директором Учреждения при невыполнении показателей (критериев) ее выплаты, наличии замечаний контролирующих органов, а также при отсутствии средств на эти цели.

3.3.12. Размер выплаты максимальным размером не ограничен.

#### **4. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

4.1. Критериями определения размера выплаты являются:

- отсутствие нарушений и замечаний в деятельности по итогам проверочных мероприятий;
- сложность выполняемых работ;
- положительные отзывы о качестве предоставляемых услуг;
- другие, установленные по согласованию с Управляющим советом и с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.2. Решение об установлении размера выплаты за качество выполняемых работ, срока, на который она устанавливается, принимается директором Учреждения по согласованию с советом Учреждения и с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в соответствии с показателями (критериями), предусмотренными в приложении 2 к настоящему Положению по результатам экспертной комиссии, при наличии средств фонда оплаты труда, при наличии экономии фонда оплаты труда.

Решение об установлении выплат за качество выполняемых работ из средств деятельности, приносящей доход, принимается в соответствии с показателями предусмотренными в приложении 2 к настоящему Положению.

4.3. Деятельность работника по каждому из показателей (критериев) оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

4.4. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя (критерия).

4.5. Для оценки профессиональной деятельности работников Учреждения ежегодно создается экспертная комиссия, порядок работы которой определен в пунктах 3.3.4 – 3.3.8.

4.6. Размер выплаты за качество выполняемых работ в денежном выражении каждому работнику Учреждения определяется по формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{сн}}{СБ_в} \times СБ_p, \text{ где:}$$

$СН_p$  – стимулирующая выплата конкретному работнику;

$\Phi_{сн}$  – фонд выплат за качество выполняемых работ;

$СБ_в$  – сумма баллов всех работников Учреждения;

$СБ_p$  – сумма баллов конкретного работника Учреждения по показателям (критериям) оценки качества выполняемых работ.

4.7. Стоимость одного балла определяется из расчёта (по формуле) ежемесячно суммы фонда стимулирующих выплат, который делится на сумму баллов, индивидуально заработанных каждым специалистом на основе отчёта самоанализа.

4.8. Выплата устанавливается работникам Учреждения в абсолютной величине (в рублях) или в процентах от должностного оклада (в этом случае начисляется пропорционально отработанному времени).

4.9. Выплата за качество выполняемых работ не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника.

4.10. Выплата за качество выполняемых работ может быть снижена или отменена директором Учреждения при невыполнении показателей (критериев) ее выплаты, наличии замечаний контролирующих органов, а также при отсутствии средств на эти цели.

4.11. Размер выплаты максимальным размером не ограничен.

## **5. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**

5.1. Премирование работников Учреждения производится в целях их материальной заинтересованности в улучшении результатов работы Учреждения.

5.2. Премия работникам Учреждения выплачивается из фонда выплат стимулирующего характера, экономии фонда оплаты труда, а также из средств, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджетных средств).

5.3. На выплату премий направляется не более 20% средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

5.4. Размер премий устанавливается в процентах от должностного оклада и переводится в соответствующие денежные суммы или в абсолютной величине (рублях). Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5.5. Премии работникам назначаются директором Учреждения на основании выполнения показателей премирования и оформляются приказом директора по согласованию с советом Учреждения и с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.6. Премия по итогам работы выплачивается:

- за квартал,
- за календарный год.

5.7. Премии начисляются всем работникам Учреждения (в том числе работающим по совместительству) и распределяются дифференцированно в соответствии с личным вкладом каждого в деятельность Учреждения.

5.8. Премирование директора Учреждения производится согласно Положению о премировании руководителей образовательных учреждений, состоящих на областном бюджете (утв. Приказом Департамента образования Вологодской области от 25 ноября 2008 года №2923).

5.9. Премии учитываются при исчислении среднего заработка.

5.10. При выполнении условий премирования не в полном объеме, наличии замечаний контролирующих органов директор Учреждения принимает решение об уменьшении размера премии или ее невыплате по согласованию с советом Учреждения и с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.11. Показатели премирования по итогам работы:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

## **6. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**

6.1. Единовременное вознаграждение.

6.1.1. При наличии экономии фонда оплаты труда в Учреждении или из средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам может быть выплачено единовременное вознаграждение в следующих случаях:

- выполнение особо важных заданий;
- проведение областных конференций, семинаров;
- достижение 25 лет непрерывного стажа работы в колледже;
- юбилейные даты работников (50, 55, 60 лет);
- юбилейные даты учреждения;
- выход работника на пенсию;
- награждение работника государственными и ведомственными наградами;
- знаменательные и праздничные события и даты.

6.1.2. Размер единовременного вознаграждения (кроме достижения 25 лет непрерывного стажа работы в колледже и юбилейных дат работников (50, 55, 60 лет) не ограничивается. Единовременное вознаграждение может выплачиваться в абсолютном размере (рублях) или в процентном отношении от должностного оклада.

6.1.3. Размер единовременного вознаграждения при достижении 25 лет непрерывного стажа работы в колледже и при юбилейных датах работников (50, 55, 60 лет) составляет 1000 рублей.

6.2. Материальная помощь.

6.2.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения или из средств, полученных от приносящей доход деятельности, в исключительных случаях может быть оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

6.2.2. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению директора Учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.2.3. Материальная помощь работникам Учреждения устанавливается в следующих размерах:

- в случае смерти работника – 5000 рублей;
- в случае смерти близких родственников – 4000 рублей;
- при несчастных случаях (авария, травма), при возникновении чрезвычайных ситуаций (в случаях пожара, наводнения, кражи, гибели имущества) – до 4000 рублей;
- платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств (при наличии подтверждающих документов) – до 4000 рублей.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются приказом директора Учреждения по согласованию с советом Учреждения и учетом мнения первичной профсоюзной организацией Учреждения.

7.2. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему доводятся до сведения работников Учреждения персонально под роспись.

7.3. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему размещаются на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.

7.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.