

Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
Тульской области «Тульский колледж
профессиональных технологий и сервиса»

ПОЛОЖЕНИЕ

«29» 08 2014г. № 138-1

**«О порядке установления
компенсационных и стимулирующих
выплат (надбавок и доплат)
работникам ГОУ СПО ТО ТКПТС»
(является неотъемлемой частью
Положения «Об условиях оплаты труда
работников ГОУ СПО ТО ТКПТС»)**

Рассмотрено на Совете колледжа
Протокол № 2 от «26» 08 2014г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Н.Н. Савушкин
«29» 08 2014г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений),
- на основании Закона ТО «Об образовании»,
- Указа Президента России от 19 августа 1992 г. № 895 « О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников бюджетных организаций и учреждений»,
- Письма Минобразования от 3 марта 1995г. № 16-М «О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образования»,
- Письма Министерства образования и науки РФ № АФ – 947 от 26 октября 2004 года;
- Постановления администрации Тульской области от 11.06.2008 № 334 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Тульской области»;
- Постановления Правительства Тульской области от 23.05.2014 года № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»;
- и других нормативных документов.

1.2. Все доплаты и надбавки являются дополнительными выплатами и имеют компенсационный и стимулирующий характер.

1.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований регионального бюджета и средств от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований регионального бюджета.

1.4. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда колледжа в целом.

1.5. Положение предусматривает дифференцированный подход к определению размеров доплат и надбавок в зависимости от объема и качества выполняемой работы, интенсивности и напряженности труда.

II. Компенсационные выплаты

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством РФ, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

Виды компенсационных выплат устанавливаются в колледже в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области, содержащихся в Трудовом Кодексе, Приказах Минздравсоцразвития РФ, настоящем Положении и коллективном договоре.

2.2. К **обязательным выплатам** относятся:

- **выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;**

- **выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

- при совмещении профессий (должностей);

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;

- при расширении зон обслуживания;

- при увеличении объема выполняемых работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- при разделении рабочего дня на части;

- за работу в выходные и праздничные дни;

- **выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника:**

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование учебными кабинетами;
- за руководство цикловыми комиссиями;
- за работу с детьми из социально-неблагополучных семей;

- **и другие выплаты (доплаты)** в соответствии с законодательством.

2.3. При реализации права директора на установление размера доплаты ее размер для конкретного работника определяется директором и оформляется приказом.

2.4. За работу в ночное время, предусмотренную графиками работ, производится выплата в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра).

2.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему выходной день, его труд оплачивается в двойном размере, либо предоставляется другой день отдыха (неоплачиваемый).

2.6. Работа в праздничные дни, в случаях, предусмотренных законодательством РФ, оплачивается в двойном размере.

2.7. За работу с неблагоприятными условиями труда устанавливается доплата в размере до 12% должностного оклада (ставки) по итогам аттестации рабочего места, в соответствии с перечнем работ, утверждённым приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990г № 579.

2.8. Доплата за классное руководство устанавливается в размере до 30% ставки заработной платы педагогического работника.

2.9. Доплата за заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство цикловыми методическими комиссиями выплачивается надбавкой в размере от 10% до 30% к должностному окладу.

2.10. Доплата за проверку письменных работ устанавливается в размере от 5% до 20% от фактического количества проверяемых работ в часах.

2.11. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются директором колледжа по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

2.12. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное

количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной рабочей недели.

2.14. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы – не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.13. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, установленному в трудовом договоре, без учета повышающих коэффициентов к окладам.

III. Стимулирующие выплаты

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В целях поощрения работников (за исключением директора колледжа) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области в ГОУ СПО ТО ТКПТС устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- *премия по итогам работы* (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- *премия за качество выполняемой работы;*
- *премия за интенсивность и высокие результаты работы.*

3.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор колледжа, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в организации, в следующем порядке:

заместителям директора, начальникам отдела и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений колледжа, начальникам отдела и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей директора;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях колледжа – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений организации.

3.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам колледжа осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда

работников организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

3.4. *Премия по итогам работы* (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- своевременность и полноту подготовки отчетности.

3.5. *Премия за качество выполняемой работы* устанавливается работникам:

- при соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- при соблюдении установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг;

- при отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа.

3.6. *Премия за интенсивность и высокие результаты работы* устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб колледжа;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета колледжа;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

3.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.8. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в колледже приказами директора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу, без учета повышающего коэффициента или в абсолютном размере.

Минимальный размер стимулирующей надбавки (доплаты), как правило, устанавливается в размере не менее 500 рублей.

3.9. Директор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), не выполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником, некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

3.10. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются административно-управленческому, учебно-вспомогательному, педагогическим работникам, прочему обслуживающему персоналу за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

3.11. При принятии решения об установлении стимулирующих выплат учитывается:

- уровень профессиональной подготовки,
- сложность выполняемой работы,
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,
- а также трудовой опыт работника и другие факторы.

Основанием установления стимулирующих выплат являются:

- *глубина и обширность профессиональных знаний;*
- *умение вести деловые переговоры;*
- *владение методами анализа и прогнозирования;*
- *инновационная деятельность, работа с молодыми специалистами, организация*

мероприятий различного уровня;

- умение адаптироваться в новой производственной ситуации;*
- работа с людьми без личностных конфликтов;*
- организация и проведение масштабных мероприятий областного, общероссийского значения;*
- уровень документооборота, превышающий установленные нормы;*
- высокая степень ответственности работника;*
- выполнение наряду со своей работой дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей (организация, проведение или участие в областных, городских акциях, мероприятиях и пр.);*
- общественная работа или работа повышенной для колледжа значимости;*
- индивидуальное профессиональное обучение, способствующее достижению высокого уровня профессионализма;*
- высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки;*
- выполнение работ, имеющих повышенную ответственность;*
- выполнение работ, имеющих значимый эффект и требующих от работника особых знаний, навыков;*
- выполнение творческих работ;*
- выполнение работ с нововведениями;*
- использование современных и инновационных технологий в практической деятельности;*
- увеличение объема и интенсивности работ, связанных с внедрением новых методов и методик;*
- индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного экономического эффекта или повышению престижа учреждения;*
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;*
- организация взаимодействия с прочими учреждениями, государственными органами по направлению деятельности организации (вне рамок должностных обязанностей);*
- курирование вопросов организации работы в условиях сетевого взаимодействия;*
- организация работы общественной комиссии (вне рамок должностных обязанностей);*
- знание и применение в практической работе иностранного языка, если это способствует общению с клиентами;*
- работа с особо сложной, уникальной программой технического обеспечения;*
- наличие навыков: руководящей работы, оперативного принятия и реализации управленческих решений, постановки, организации и обеспечения выполнения задач подчиненными (для руководителей отдела);*

- выполнение важных и ответственных работ (для рабочих);
- классность (для водителей);
- прочее.

В приказе об установлении стимулирующих выплат указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата.

3.12. Разовые стимулирующие надбавки могут устанавливаться по следующим основаниям:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за превышение объемных показателей;
- за высокий профессионализм и качество работы;
- за качество выполняемых работ;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий.

3.13. Стимулирующие надбавки устанавливаются на определенный срок (ежемесячно) приказом по колледжу в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и предельными размерами не ограничиваются.

3.14. Размер стимулирующей надбавки определяется директором колледжа и может снижаться или повышаться в зависимости от результативности и напряженности работы в данном периоде.

Так, стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены по решению директора колледжа на основании представления заместителей директора, начальников отделов по следующим основаниям:

- низкая оценка вклада работника в деятельность и достижения организации;
- ухудшение качества и (или) объема выполняемой работы;
- отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств и другие факторы.

3.15. Основанием для выпуска приказа об установлении стимулирующих выплат являются: служебные записки заместителей директора, начальников отделов с обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе работников, с предложением по размеру стимулирующих выплат и сроку, на который они устанавливаются.

3.16. Для подготовки предложений директору об установлении работнику стимулирующих выплат в колледже может создаваться комиссия или наделяться данными полномочиями действующая комиссия.

3.17. При отсутствии или недостатке финансирования директор колледжа имеет право приостановить (отменить) выплату стимулирующих надбавок.

3.18. Заместителям директора стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников колледжа, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций подразделениями.

3.19. Основанием установления любой стимулирующей надбавки и выпуска кадрового приказа является служебная записка с резолюцией директора и визой главного бухгалтера (на предмет наличия средств - для установления и выплаты надбавки).

IV. Критерии установления стимулирующих выплат

4.1. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления колледжем, обеспечением безопасности колледжа, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в колледже, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности колледжа;
- Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- Показатели проводимых в колледже рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности колледжа.
- Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание колледжа, административное управление колледжем, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности колледжа, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- Другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности колледжа.

Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат (надбавок и доплат) ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА.