

Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса»

ДОПОЛНЕНИЕ

«01» февраля 2016г. № 1

в Положение

«Об установлении выплат компенсационного стимулирующего характера работникам

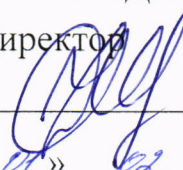
ГПОУ ТО «ТКПТС»»

(является неотъемлемой частью Положения «Об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО ТКПТС»)

Рассмотрено на Совете колледжа
Протокол № 1 от «26» 01 2016г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор



С.С. Курдюмов

«01» фев 2016г.

1. Общие положения

Дополнить главу 1 п.1.1. абзацем:

«-Рекомендациями по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, которые были разработаны на основе законодательства Российской Федерации и Тульской области с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений».

2. Компенсационные выплаты

Дополнить главу 2 пункт 2.2. абзацем:

«Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах».

Пункт 2.4. изложить в следующей редакции:

«Повышенная оплата за работу в ночное время, по сравнению с работой в нормальных условиях, производится работникам в размере не менее 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников колледжа для установления доплаты за работу в ночное время (приложение 1) и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством».

Пункт 2.7. изложить в следующей редакции:

«Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со специальной оценкой условий труда (СОУТ) , выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда – в размере до 24 процентов оклада (должностного оклада)».

Перечень должностей работников колледжа для установления выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда изложен в приложении 2.

Пункт 2.8. изложить в следующей редакции:

«Доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливаются в размере до 2000 рублей.

Конкретный размер доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам устанавливается с учетом средней наполняемости групп по организации пропорционально численности студентов в конкретной группе.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за классное руководство педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций относятся:

- ведение документации (журнал классного руководителя, план работы классного руководителя, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год, зачетные книжки студентов), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- обеспечение сохранности контингента группы;

- обеспечение посещаемости учебных занятий студентами групп;

- оказание помощи студентам в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими студентами;

- обеспечение дисциплины и поведения студентов (обучающихся) группы;

- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) студентов, оказание им помощи в воспитании студентов; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета группы;

- проведение классных часов и других воспитательных мероприятий со студентами (обучающимися) группы;

- планомерная работа со студентами группы из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- организация и контроль дежурств в группах по колледжу, уборки кабинета и закрепленной территории, участие в третьем трудовом семестре.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками устанавливается за фактически отработанное время.

Пункт 2.9. изложить в следующей редакции:

«Доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам образовательных организаций рекомендуется устанавливать в размере до 1500 рублей.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории), опись имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;

- участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;

- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);

- использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;

- организация внеклассной работы обучающихся (студентов): систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися (студентами), на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;

- обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий) в соответствии с современными требованиями эстетики;

- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;

- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории), организация и контроль уборки учебного кабинета (лабораторий), подготовка к началу учебного года;

- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;

- организация и участие в ремонтных работах в кабинете (лаборатории).

Аналогично устанавливаются доплаты из фонда надбавок и доплат за заведование учебными мастерскими в случаях, когда штатным расписанием не предусмотрена должность заведующего учебными мастерскими.

Доплаты за руководство предметными цикловыми комиссиями (далее -- ПЦК) педагогическим работникам образовательных организаций рекомендуется устанавливать в размере до 1500 рублей.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство ПЦК педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы ПЦК, индивидуальные планы работы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе ПЦК), соблюдение сроков предоставления документации;

- организация и руководство работой по учебно-методического обеспечению учебных дисциплин (участие в разработке рабочих учебных планов и программ по учебным дисциплинам, программ производственной (профессиональной) практики, тематики и содержания курсового и дипломного проектирования, лабораторных работ и практических занятий, содержания учебного материала дисциплин для

самостоятельного изучения обучающимися);

- обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся (выработка единых требований к оценке знаний и умений по дисциплинам, разработка содержания экзаменационных материалов, контрольных и зачётных работ, тестов, тематики курсовых работ (проектов));

- участие в формировании программы итоговой государственной аттестации выпускников (разработка программы итогового междисциплинарного экзамена по специальности, тематики квалификационных выпускных работ, требований к выпускным квалификационным работам, критериев оценки знаний выпускников на аттестационных испытаниях);

- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников, входящих в состав ПЦК, распределению их педагогической нагрузки;

- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;

- руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками;

- выработка единых требований к содержанию работы кабинетов и лабораторий, рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции ПКЦ;

- участие в профориентационной работе (подготовка и проведение дней открытых дверей, участие в ярмарках учебных мест, городских и областных конкурсах, выставках и т.д.)».

Пункт 2.10. изложить в следующей редакции:

«Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам образовательных организаций рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

- русский язык, литература – 15 %;

- математика, иностранный язык, химия, физика, биология, инженерная графика, техническая механика и др. - 10%.

Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам образовательных организаций устанавливаются с учетом фактического количества

часов по преподаваемому предмету.

Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника устанавливаются в размере до 20 %».

Пункт 2.11. изложить в следующей редакции:

«Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях учреждения».

Дополнить главу 2 пунктом 2.15.:

«Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами,

содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителя организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера».

3. Стимулирующие выплаты.

Пункт 3.1. абзац 2 изложить в следующей редакции:

«В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательных организациях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);

премия по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

премия за качество выполняемой работы;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором и настоящим положением».

Пункт 3.2. изложить в следующей редакции:

«Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в организации.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю, - по представлению руководителя организации на основании служебных записок;

руководителям структурных подразделений организации, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя организации на основании служебных записок;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений организации на основании служебных записок».

Пункт 3.4. изложить в следующей редакции:

«Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с учетом следующих критериев:

успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

достижения и превышения плановых и нормативных показателей работы; своевременности и полноты подготовки отчетности».

Пункт 3.5. изложить в следующей редакции:

«Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями; соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказание услуг; отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа».

Пункт 3.6. изложить в следующей редакции:

«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 Организации;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

непосредственное участие в реализации национальных проектов;

за организацию качественной и своевременной подготовки к началу учебного года».

Пункт 3.7. изложить в следующей редакции:

«Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Пункт 3.18. изложить в следующей редакции:

«Размер премирования за отчетный квартал заместителям руководителя устанавливается по решению директора колледжа, с учетом оценки эффективности деятельности учреждения, утвержденной постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 г. № 777 «Об утверждении методики оценки эффективности

деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг, качества услуг, финансового менеджмента и стимулирования государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг, качества услуг и финансового менеджмента».

Максимальный размер премии на основе достижения показателей эффективности деятельности учреждения составляет 100 % должностного оклада, но не выше размера премирования руководителя организации».

Дополнить главу 3 пунктом 3.20.:

«Работникам колледжа - в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а так же за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников на текущий финансовый год - может быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада. Решение об оказании работнику материальной помощи принимает директор колледжа.

Для оказания материальной помощи необходимо заявление сотрудника с подтверждающими документами на имя директора колледжа, которая при положительной резолюции отдается в отдел по работе с персоналом и правовому обеспечению для издания приказа по колледжу о выплате материальной помощи работнику.

Основания к оказанию материальной помощи:

- тяжелое материальное положение работника,
- необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе,
- необходимость приобретения лекарственных препаратов,
- необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха,
- жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка /внуков, свадьба, обеспечение летнего отдыха детей, другие ситуации);
- выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию и другие».

4. Критерии установления стимулирующих выплат.

Главу 4. Изложить в следующей редакции:

«4.1. Критерии эффективности работы устанавливаются данным положением. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной

деятельности работников учреждения установлен по конкретным должностям работников (приложение).

4.2. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам организации не носит обязательный характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок.

По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

4.4. Премии устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах.

4.5. Для определения размера премии каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

Размер премии определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;

- определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;

- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник».

Приложение 1 к положению «О
порядке установления
компенсационных
стимулирующих выплат (надбавок
и доплат) работникам ГПОУ ТО
«ТКПТС» от 29.08.2014 № 138-1

***Перечень должностей работников колледжа для установления доплаты
за работу в ночное время***

- 1. Дежурный по общежитию*
- 2. Оператор газовой котельной*
- 3. Сторож (вахтер)*

Приложение 2 к положению «О
порядке установления
компенсационных
стимулирующих выплат (надбавок
и доплат) работникам ГПОУ ТО
«ТКПТС» от 29.08.2014 № 138-1

***Перечень должностей работников колледжа для установления выплат
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда***

- 1. Кухонный работник*
- 2. Кондитер*
- 3. Лаборант*
- 4. Мастер производственного обучения*
- 5. Повар*
- 6. Посудомойщик*
- 7. Уборщик служебных и производственных помещений*