

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГАПОУ СО «ВОЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. Ф.И.ПАНФЕРОВА»

Принято
на производственном
совещании работников
Вольского педагогического
колледжа им.Ф.И.Панферова
Протокол № 17
От «23» 12 2013

Согласовано
на заседании профкома
Председатель профкома
П.А.Рогожина
Протокол № 1
От «09» 01 2014

Утверждено
Директор ГАПОУ СО
«Вольский педагогический
колледж им.Ф.И.Панферова»
С.В.Фролова
Приказ № 125
От «12» 01 2014

Положение

о порядке распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда заместителей руководителя, иных категорий
педагогического персонала, учебно-вспомогательного и
обслуживающего персонала государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
Саратовской области «Вольский педагогический колледж
им. Ф.И.Панферова»

Вольск
2014г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала государственного автономного профессионального образовательного учреждения "Вольский педагогический колледж им. Ф.И.Панферова" за качественный результат труда, повышение профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в колледже.

1.2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала за достижение высокого качества выполняемой работы, соблюдение и соответствие требованиям СанПИН, сохранение и укрепление здоровья обучающихся, развитие воспитательного процесса и прочее в соответствии с разработанными критериями оценки результативности профессиональной деятельности вышеуказанных сотрудников .

1.3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов или процентов от основного оклада.

1.4. Настоящим Положением администрация колледжа совместно с профсоюзным комитетом утверждает перечень критериев и показателей, размер стимулирующих доплат , надбавок, порядок их расчета и выплаты.

1.5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции колледжа.

1.6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов.

1.8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника.

1.9. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

II. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется директором колледжа, согласовывается с советом образовательного учреждения и профсоюзным комитетом.

2.2. Сотрудники колледжа самостоятельно один раз в определенный период (не чаще 2-х раз в год) делают отчет о результатах своей деятельности и передают ответственному лицу для проверки и уточнения.

2.3. Стимулирование заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала за качество и интенсивность выполняемых работ осуществляется по балльной системе, с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей, стимулирующие премиальные выплаты за высокие результаты труда устанавливаются как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

2.4. Директор колледжа формирует комиссию по определению размера стимулирующих выплат.

Руководители подразделений (зам. директора) представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях.

Сотрудники колледжа имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о стимулирующей выплате открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии директор издает приказ о размере стимулирующей выплаты.

III. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. В соответствии с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" установить в колледже следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;

При наличии у сотрудника колледжа за полный отработанный месяц заработной платы ниже установленной в Саратовской области, согласно Соглашению от 16.09.2008г. "О минимальной заработной плате в Саратовской области с 01.12.2008г." устанавливается доплата из стимулирующей части фонда оплаты труда до минимальной заработной платы. Размер вышеуказанной доплаты рассчитывается персонально по каждому сотруднику и оформляется приказом директора колледжа.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

3.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию:

- водителям второго класса - 5%;
- водителям первого класса - 10%.

3.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

-надбавки за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы)учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам:

- за высшую квалификационную категорию-34,8 процента;
- за первую квалификационную категорию-28,2 процента;
- за вторую квалификационную категорию-21,7 процента;
- надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программах;

- надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по колледжу с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (таблицы критериев прилагается);

- надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;
- надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

3.3.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавка к должностному окладу за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени устанавливается в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»;

- надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается

в размере 15 процентов должностного оклада.

3.3.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- премия за качество, которая устанавливается работнику приказом по колледжу с учетом разработанных критериев по таблицам, позволяющим оценить результативность и качество работы.

3.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы):

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентах от должностного оклада (ставки заработной платы):

иным педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж работы:

более 20 лет-21,7 процента,

от 10 до 20 лет-15,7 процента,

от 5 до 10 лет-9,7 процента,

от 2 до 5 лет- 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется директором колледжа в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

3.4. Премииальные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

-премии за качество, которые устанавливаются работнику приказом по колледжу с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности колледжа;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности колледжа;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно, по собственной инициативе (достижении специальных показателей).

Единовременные премии предусматриваются:

- к юбилейным датам;
- профессиональным праздникам и др.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируются в коллективном договоре колледжа, согласно разработанному данному Положению .

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

3.5. Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда работников колледжа являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся (воспитанников);
- в) воспитание обучающихся.

3.6. Стимулирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности колледжа.

Условия, порядок и размеры стимулирования директора устанавливаются главными распорядителями средств областного бюджета, в ведении которого находится колледж.

3.7. Расчет стимулирующих выплат по критериям за качество и интенсивность работы производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому сотруднику, согласно Таблицам №

Стимулирующий фонд на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы распределяется по группам должностей и специфике работы по представлению директора колледжа, согласовывается с советом образовательного учреждения и профсоюзным комитетом.

3.8. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, делится на общую сумму баллов всех заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, что позволяет определить удельный вес (в рублях) каждого балла. Аналогично осуществляется расчет с января по август. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно или единовременно (в декабре или другом месяце).

Каждая категория работников за интенсивность и качество выполняемой работы получает собственный объем денежных средств и распределяет его согласно принятому Положению по критериям и показателям интенсивности и качества деятельности.