

СОГЛАСОВАНО


Председатель профкома
ГБПОУ РМ
«Саранский государственный
промышленно-экономический
колледж»


С.В. Каткова
«1» октября 2020г.



УТВЕРЖДАЮ

Врио директор ГБПОУ РМ
«Саранский государственный
промышленно-экономический
колледж»


А.В. Максимова
«1» октября 2020 г.



ПРИНЯТО

на общем собрании трудового коллектива учреждения

«01» октября 2020 года

Протокол № 1

**Положение
о порядке и условиях осуществления выплат
стимулирующего характера работникам
Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Мордовия
«Саранский государственный промышленно-экономический колледж»**

1. Общие положения

1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Мордовия «Саранский государственный промышленно-экономический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 года № 487 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования РМ», Указа Главы Республики Мордовия от 14 октября 2019 г. № 242-УГ "О внесении изменений в Указ Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008 г. N 202-УГ "Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Мордовия", и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Мордовия «Саранский государственный промышленно-экономический колледж» (далее – Учреждение).

1.1. Настоящим Положением предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал;
- премиальные выплаты по итогам работы за учебный и календарный год.

1.2. Единовременно работникам учреждений может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем учреждения, за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы Республики Мордовия, Правительства Республики Мордовия, руководителя исполнительного органа государственной власти Республики Мордовия, в ведении, которого находится учреждение образования, руководителя учреждения), выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских, ведомственных целевых программ и других вопросов, а так же за подготовку победителей и призеров и личные победы работников в мероприятиях разного уровня.

Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

1.3. Источником финансирования премии за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы.

Стимулирующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности могут назначаться работникам приказом директора колледжа.

При отсутствии поступлений денежных средств от приносящей доход деятельности выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок приказом директора.

1.4. Выплата за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам с целью поощрения:

- за оперативность и качественный результат труда единовременно;
- за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий единовременно:
- при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации Республики Мордовия единовременно.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном значении к окладу. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

1.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при условии выполнении республиканского стандарта «Качество предоставления услуг в области образования».

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

1.6. При премировании по итогам работы (месяц, квартал, год) должны учитываться следующие показатели:

- эффективность реализации мероприятий в области образования;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другие.

1.7. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются за фактически отработанное время, с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае не выполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премияльных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Сформированный в учреждении месячный фонд стимулирования направляется на премирование работников по итогам работы за месяц в следующем соотношении:

- 70% - на премирование основных работников (преподаватели, мастер производственного обучения);
- 30% - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Педагогическим работникам при внутреннем совместительстве и совмещении профессий (должностей) стимулирующие выплаты осуществляются по основной занимаемой должности

Плановый размер премияльных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от образования, квалификационной категории, стажа работы и учебной нагрузки педагогического работника (если учебная нагрузка, ниже нормы годовой нагрузки) и не может составлять более 300%:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад
Педагог дополнительного образования	3876
Педагог – организатор	3876
Мастер производственного обучения, имеющий высшую квалификационную категорию	3876
Мастер производственного обучения, имеющий первую квалификационную категорию	3876

Мастер производственного обучения, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет, либо II квалификационную категорию	3876
Мастер производственного обучения, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	3876
Мастер производственного обучения, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет	3876
Мастер производственного обучения, имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	3876
Мастер производственного обучения, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3876
Методист	3876
Педагог-психолог	3876
Старший педагог дополнительного образования	3876

**4 квалификационный уровень
Преподаватель**

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад
Преподаватель, имеющий высшую квалификационную категорию	3876
Преподаватель, имеющий первую квалификационную категорию	3876
Преподаватель, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо II квалификационную категорию	3876
Преподаватель, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	3876
Преподаватель, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	3876
Преподаватель, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	3876
Преподаватель, имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической	3876

работы от 2 до 5 лет	
Преподаватель, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3876
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	3876
Руководитель физического воспитания	3876
Старший методист	3876

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала при внутреннем совместительстве и совмещении профессий (должностей) стимулирующие выплаты осуществляются по основной занимаемой должности.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, в том числе работникам по внешнему совместительству (далее – АУП, УВП, МОП), устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Директору образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера за счет бюджетных средств осуществляются на основании приказа Министра образования Республики Мордовия в процентном выражении от 40% должностного оклада.

Наименование должности	Базовый оклад	%
Заместитель директора по учебной работе	26350	50
Заместитель директора по воспитательной работе	26350	45
Заместитель директора по учебно-производственной работе	26350	45
Заместитель директора по АХЧ	26350	40
Главный бухгалтер	24800	50
Начальник учебно-производственных мастерских	5142	100
Заведующий отделением по специальности	5142	100
Заведующий лабораторией ИТ	5142	100
Методист	3876	100
Педагог-психолог	3876	35
Контрактный управляющий	3383	100
Техник	2753	100
Заведующий хозяйством	2753	182
Программист	3383	100
Секретарь учебной части	3008	100
Диспетчер образовательного учреждения	3153	100
Бухгалтер	3383	180
Заведующий лабораторией	3383	126

Инженер-механик	3383	125
Старший библиотекарь	3383	56
Библиотекарь	2753	90
Лаборант	2753	150
Инспектор по кадрам	3383	126
Дворник	2398	143
Сторож	2398	100
Гардеробщик	2398	143
Уборщик служебных помещений	2398	146
Водитель	2753	100
Слесарь-сантехник	2753	80
Комендант	2398	165
Электромонтер	2753	80
Слесарь-ремонтник	2753	60

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничены.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

1.8. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал могут выплачиваться работникам Учреждения при наличии экономии денежных средств как среднеарифметическое стимулирующих выплат за три месяца текущего квартала.

1.9. Премияльные выплаты по итогам работы за учебный и календарный год могут выплачиваться работникам Учреждения при наличии экономии денежных средств как среднеарифметическое стимулирующих выплат за десять и двенадцать месяцев учебного и календарного года.

1.10. Премирование работников Учреждения по итогам работы (месяц, квартал, год) осуществляется руководителем учреждения на основании настоящего положения, в пределах бюджетных ассигнований, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

С целью выработки объективных предложений по оценке результатов выполнения показателей (критериев) эффективности деятельности работников, руководителем Учреждения создается соответствующая комиссия.

1.11. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год по каждому работнику, пропорционально отработанному времени.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем по итогам отчетного периода;

- протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

1.12. Размер премиальных выплат по итогам работы, выплата текущих (ежемесячных) стимулирующих выплат может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе. Ежемесячные премиальные выплаты не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за отчетный период.

1.13. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

1.14. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждения осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования Республики Мордовия от 8 февраля 2016 г. № 96 «Об утверждении размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений (организаций), подведомственных Министерству образования Республики Мордовия».

2. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

2.1. Выплаты стимулирующего характера за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности осуществляются работникам учреждения (кроме Директора) по приказу директора образовательного учреждения в абсолютных размерах.

2.2. Директору образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности осуществляются на основании приказа Министра образования Республики Мордовия в % выражении от суммы должностного оклада.

2.3. Выплаты стимулирующего характера за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности определяются на условиях осуществления выплат стимулирующего характера за счет средств республиканского бюджета.

Наименование должности	Базовый оклад	%, до
Руководитель пресс-центра	5142	300

Оператор лазерной установки	2398	300
Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах	2398	300
Электрогазосварщик	2398	300
Экономист	3383	300
Инженер-технолог	3383	300
Работник музея колледжа	2753	300
Инженер по качеству	3383	300

3. Внесение изменений в Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический колледж»

В случае внесения изменений в нормативные акты Республики Мордовия по вопросам оплаты труда работников государственных учреждений РМ бухгалтерии колледжа руководствоваться этими изменениями.

Приложение 1

Критерии для установления выплат стимулирующего характера
 ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический колледж»
 Показатели работы преподавателя/мастера по _____ за _____ семестр 2020 ____ г.
 П(Ц)К _____

		Критерии стимулирования (100 баллов)										Итого (баллы)	
		Воспитательная работа (макс. - 25)		Качество образовательной деятельности		Критерии стимулирования (100 баллов)		Инновационная, исслед. деятельность (макс. - 25)		Соблюдение труд. и личной дисциплин, инициативность, профориентация, проведение мероприятий (макс. -23)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Качество проведения занятия до 10	Ведение уч. документации до 2	Методическое обеспечение до 5	Успеваемость 10 (95-100%) 8 (90-94,9%) 6 (87-89,9%) 4 (меньше 87%)	Ведение документации воспитательной работе до 5	Работоспособность родителей до 10	Проведение классных часов, мероприятий с группой до 10	Дистанционно по плану Совета директоров СПОУ РМ: подготовка призеров, победителей (до 7), участников (до 5) конкурсов разного уровня; призовые места (до 6), участие (до 4) в профессиональных конкурсах (для преподавателей); заочные конкурсы в сети Интернет для студентов и преподавателей (до 3)	Отсутствие опозданий, соблюдение личной дисциплины во время проведения урока до 3	Исполнительская дисциплина, активность в рамках работы П(Ц)К до 3	Качественное дежурство до 2	Профессиональная работа до 5	Поведение мероприятий (общеколледжных, городских, республиканских) до 5	Общественно-педагогическая активность до 5
Указать качество успеха.			Указать % успеваемости				Студенты ___/___/___ Преподаватель ___/___ На обратной стороне листа указать конкурсы				Указать мероприятия	Указать мероприятия	

Преподаватель/мастер по _____

Председатель П(Ц)К _____

Дата _____

Примечание

Критерии для установления выплат стимулирующего характера административно-управленческого персонала

ФИО	Должность	Критерии стимулирования			Итого (баллы)	
		<p>Высокий уровень организаци и работы</p> <p>(макс. – 100 баллов)</p>	<p>Инициативность, инновационные подходы в деятельности</p> <p>(макс. – 100 баллов)</p>	<p>Соблюден. трудовой и личной дисциплины</p> <p>(макс. – 100 баллов)</p>	300	

Критерии для установления выплат стимулирующего характера труда учебно-вспомогательного и прочего персонала СГПЭК

ФИО	Должность	Критерии стимулирования			Итого (баллы)	
		<p>Высокий уровень организаци и работы</p> <p>(макс. – 100 баллов)</p>	<p>Инициативность, инновационные подходы в деятельности</p> <p>(макс. – 100 баллов)</p>	<p>Соблюден. трудовой и личной дисциплины, качественное выполнение заданий в рамках расширения зоны обслуживания</p> <p>(макс. – 100 баллов)</p>	Максимум 300 баллов	