

Председатель профсоюзной
организации Пензенского
колледжа искусств

колледжа искусств
Т.В. Седова
« » инн 5836116127 2017г



Директор ГБПОУ «Пензенский
колледж искусств»

М.В. Андреев

2017г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
СОТРУДНИКОВ
ГБПОУ « ПЕНЗЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИСКУССТВ»**

Пенза 2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании сотрудников (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Федеральным законом «Об образовании», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В ФЕДЕРАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ. АВТОНОМНЫХ. КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ И РАЗЪЯСНЕНИЯ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В ЭТИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ» (в ред. Приказов Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 N 739н, от 17.09.2010 N 8 Юн) и Коллективного договора педагогического коллектива и администрации образовательного учреждения.

1.2. Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Материальное стимулирование устанавливается в целях создания условий для повышения активности и инициативы сотрудников, уровня трудовой и исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду и социальной защищенности сотрудников Колледжа, отражает принципы справедливости, дифференцированность подхода, оценки труда по конечному результату.

1.3. Для материального поощрения сотрудников Колледжа за успехи в трудовой деятельности, повышение качества образовательного процесса, совершенствования учебной и методической работы, закрепление высококвалифицированных кадров в Колледже, повышения ответственности и материальной заинтересованности сотрудников, решение задач социальной защищенности сотрудников в Колледже устанавливаются следующие виды материального стимулирования работников:

надбавки (доплаты) - дополнительное разовое или периодическое увеличение заработной платы сотрудника за выполненные работы, не входящие в круг основных обязанностей работника или в качестве компенсации за работу сверх нормативов условий и режима труда; увеличение заработной платы на определенный промежуток времени (год, семестр, месяц) за сложность, напряженность и высокое качество работы по основной должности работника;

премия - единовременная выплата за успешное и качественное выполнение работы за определенный промежуток времени согласно утвержденным целевым показателям эффективности работы и критериям оценки деятельности учреждения.

материальная помощь - единовременное денежное пособие сотрудникам в связи со сложным финансовым положением, состоянием здоровья или иными социально-экономическими причинами.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирование качества труда работников основывается на показателях качества, которые устанавливаются локальным — актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период установления стимулирующих выплат — один год. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, закрепляется приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Оценка эффективности деятельности работника производится на основе применения целевых показателей его работы, входящих в основу системы стимулирования и позволяющих определять размеры стимулирующих выплат. Для решения этой задачи, в первую очередь, необходимо определить данные показатели.

Определение целевых показателей эффективности деятельности работников проводится на основе анализа и увязки между собой следующих позиций: целей деятельности учреждения; программой его развития; целей деятельности отдельных структурных подразделений; характера деятельности разных категорий работников; круга их должностных обязанностей.

2. Надбавки (доплаты)

2.1. В целях повышения заинтересованности работников в высоких результатах работы и в целях поощрения работников устанавливать **надбавки стимулирующего характера** за:

а) за интенсивность и высокие результаты работы, а именно:

- 1 - надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы;
- 2 - надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объёма работы по основной должности;
- 3 - надбавка за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- 4 - надбавка за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ в образовании и их результативность;
- 5 - надбавка за инновационную устремлённость, инициативу, творчество и применение в работе форм и методов организации труда (освоение и применение современных технологий и методологий, работа с современным технически сложным оборудованием, инструментом);
- 6 - надбавка за авторство (или рецензирование) учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг, монографий и учебников по своему направлению деятельности;
- 7 - надбавка за активное участие в выполнении фундаментальных исследований или федеральных и ведомственных программ;
- 8 - надбавка за инициативу, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 9 - надбавка за профессиональное мастерство; качество выполняемых работ;

б) надбавка за сложность и напряжённость работы (включая высокий уровень исполнительской дисциплины), а именно:

- надбавка за результативность в научной и методической работе (участие и

выступления на симпозиумах, конференциях, семинарах, совещаниях и др., публикации);

2 - ненормированный рабочий день (сверхурочную работу);

в) за расширение зоны обслуживания, а именно:

1 - надбавка в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;

2 - надбавка за увеличение объема работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов колледжа;

3 - надбавка за совмещение профессий;

4 - надбавка за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

г) работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

Доплаты компенсационного характера за:

- за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра); (не более 0,35);

- за работу в выходные и праздничные дни (в соответствии со статьей № 153 ТК РФ)

Доплаты за дополнительные виды работ:

- за классное руководство (от 0,4 до 0,6), заведование кабинетами (не более 0,15), заведование предметными комиссиями (не более 0,25), проверку тетрадей (от 0,1 до 0,25), за заведование заочным отделением (не более 0,35) и другие виды работ, не входящие в круг должностных обязанностей.

2.2. Иные надбавки, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника.

При назначении надбавки в таком случае указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

Размер надбавок, при наличии финансовой возможности, устанавливается ежемесячно и определяется директором колледжа самостоятельно дифференцированно каждому работнику и должен соответствовать личному вкладу каждого работника как специалиста.

Надбавки (доплаты) включаются в подсчет среднего заработка для начисления пенсии, оплаты за дни временной нетрудоспособности, определения сумм, причитающиеся работнику за время очередного оплачиваемого отпуска.

Выплаты надбавок производятся за фактически отработанное время.

2.3. Директор имеет право уменьшать надбавки стимулирующего характера за:

- не выполнение должностных обязанностей;
- неэффективную работу;
- отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей;
- несоблюдение правил пожарной, охранной и технической безопасности;
- нарушение правил трудового распорядка;
- недостатка средств фонда оплаты труда.

Размер надбавок работникам максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от выполнения дополнительного объема работ.

Выплаты надбавок (доплат) производятся отдельным приказом директора колледжа при наличии источников финансирования.

Решение об установлении доплат и надбавок оформляется приказом Колледжа.

3. Премии

3.1. В целях улучшения профессионального мастерства, поощрения за высокие результаты работы и повышения заинтересованности работников в конечных результатах труда, премирование производится по результатам работы за квартал, за год, а также в отдельных случаях за выполнение какого-либо конкретного задания. Конкретный размер премии устанавливается директором самостоятельно исходя из целевых показателей деятельности и фактически отработанного времени.

Премирование производится на основании целевых показателей эффективности работы и критериям оценки деятельности сотрудника.

Премирование осуществляется по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- преподавателей и концертмейстеров колледжа;
- заместителей директора, экономистов, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю колледжа непосредственно;
- руководителей структурных подразделений колледжа, иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора колледжа;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях колледжа, на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения колледжа.

Основными условиями премирования являются:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и квалификационной характеристике;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, учебных планов и программ;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений директора;
- отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей, администрации, внешних инстанций.

3.2. Премирование преподавателей и концертмейстеров колледжа

Преподаватели и концертмейстеры колледжа могут быть премированы:

№	Целевые показатели	Коэффициент исполнения целевых показателей
1	Выполнение методических разработок, пособий учебно-методических комплексов	0,2
2	Проведение открытых уроков и мастер – классов	0,1
3	Участие студентов и преподавателей в профориентационных концертах, мероприятиях, проводимых организациями Пензенской области	0,1
4	Участие в конкурсах, фестивалях и выставках различного уровня	0,15
5	Проведение конференций конкурсов, олимпиад тематических вечеров, концертов мероприятий для студентов колледжа	0,1
6	Внеклассная работа: Воспитательная работа, проведение дополнительных уроков, выполнение обучающимися нормативов комплекса ГТО на знак отличия.	0,1
7	За высокий уровень исполнительской дисциплины: оформление документации, дежурств в колледже и общежитии, участие в субботниках	0,05
8	Выполнение общественных поручений, особо важных и срочных работ	0,5
9	Выступление с докладами на педсовете, на заседании цикловых комиссий	0,05
10	За интенсивность и высокие результаты работы	0,1

Сведения по выполнению мероприятий и работ подаются преподавателями председателям предметно-цикловых комиссий, которые суммируют баллы и вносят данные в представление на премирование. Впоследствии данные передаются руководителю для утверждения. Размер премиальных выплат верхним пределом не ограничивается, но осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Премирование административно-управленческого персонала, работников бухгалтерии и экономической службы.

	Целевые показатели	Коэффициент исполнения целевых показателей
1	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации студентов	0,1
2	Обеспечение плана приема в средние профессиональные образовательные учреждения культуры-выполнение контрольных цифр приема, (чел.)	0,1

3	Сохранение контингента учащихся - количество фактически выбывших учащихся без уважительных причин	0,1
4	Отсутствие замечаний контролирующих органов (включая ведомственный контроль) по результатам проверок деятельности учреждения.	0,1
5	Отсутствие замечаний по выполнению плановых мероприятий и организационно-творческому уровню их проведения.	0,1
6	Участие учреждения в реализации федеральных целевых программ	0,1
7	Размещение информации на сайте ОУ, публикации в СМИ	0,1
8	Отсутствие замечаний Министерства культуры и туризма Пензенской области по качеству и срокам запрашиваемой информации	0,1
9	Высокое качество методической помощи педагогам образовательных учреждений культуры и искусств	0,1
10	Выполнение особо важных и срочных работ (организация внеплановых выставок, участие в международных конкурсах)	0,1
11	За высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное ведение документации	0,1
12	За интенсивность, качество и высокие результаты работы	0,15
13	Исполнение бюджетных обязательств в части своевременного, полного и эффективного расходования бюджетных средств учреждения, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, отсутствие задолженности по налогам и сборам.	0,1
14	Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы.	0,1
15	Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	0,1
16	За экономное использование бюджетных и средств поступающих от приносящей доход деятельности.	0,05
17	За соблюдение сроков статистической годовой и квартальной отчетности	0,05
18	Своевременная аттестация персонала; аттестация рабочих мест по условиям труда	0,2
19	Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	0,1
20	Выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству посещений, комплектования библиотечных фондов, справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи в год	0,15
21	Количество и высокий уровень отреставрированных единиц	0,15
22	За работу по увеличению средств поступающих по приносящей доход деятельности	0,05
23	Количество выданных книг и обслуженных читателей	0,1
24	Своевременное проведение текущих мероприятий по библиотеке (подписка, планы, отчеты)	0,15
25	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно-методической и издательской работе	0,1
26	Соблюдение требований пожарной безопасности	0,1
27	За выполнение норм по охране труда и здоровья персонала колледжа	0,1
28	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации)	0,1
29	Количество проведенных организационно-творческих мероприятий (конкурсы, фестивали, выставки, смотры)	0,1

3.4. Премирование технического и обслуживающего персонала.

	Целевые показатели	Коэффициент исполнения целевого показателя
1	За отсутствие аварийных ситуаций	0,15
2	Соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении	0,15
3	Отсутствие замечаний по выполнению плановых мероприятий	0,1
4	Выполнение норм по охране труда и здоровья персонала учреждения	0,15
5	Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры	0,15
6	Отсутствие санкций повлиявших на нормальное функционирование учреждения.	0,1
7	Отсутствия санкций со стороны проверяющих органов	0,1
8	Выполнение особо важных и срочных работ	0,1
9	За высокий уровень исполнительской дисциплины	0,15
10	За содержание колледжа в образцовом состоянии	0,05
11	За своевременное проведение профилактических мероприятий, техническое обслуживание	0,05
12	Количество проведенных организационно-творческих мероприятий (конкурсы, фестивали, выставки, смотры)	0,15
13	Поступления от приносящей доход деятельности	0,1
14	Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	0,05

3.5. Премирование работников общежития.

	Целевые показатели	Коэффициент исполнения целевых показателей
1	Отсутствия санкций со стороны проверяющих органов или отсутствие санкций повлиявших на нормальное функционирование учреждения.	0,15
2	За отсутствие аварийных ситуаций	0,15
3	Поступления от приносящей доход деятельности	0,15
4	За интенсивность, качество и высокие результаты работы	0,1
5	За обеспечение сохранности мебели и инвентаря	0,1
6	Отсутствие замечаний управления по качеству и срокам запрашиваемой информации	0,05
7	За содержание здания и территории общежития в образцовом порядке	0,1
8	Выполнение особо важных и срочных работ	0,1
9	За обеспечение комфортных условий для проживания студентов и временно-проживающих	0,1

Премии, выплачиваемые работникам в соответствии с настоящим Положением, учитываются при начислении среднего заработка.

Работникам, вновь поступившим на работу, премии выплачиваются за отработанное время в очередном квартале по усмотрению администрации.

Работники, виновные в нарушении трудовой дисциплины, не добросовестно относящиеся к своим профессиональным обязанностям, невыполнении распоряжений руководителя - могут быть полностью или частично лишены премии.

Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было совершено нарушение и оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины.

При наличии экономии фонда оплаты труда, премии работникам выплачиваются по итогам года в зависимости от степени их личной трудовой активности, добросовестности и за фактически отработанное время.

4. Материальная помощь

4.1. В целях повышения уровня социальной защиты работников выплачивается материальная помощь, из средств по приносящей доход деятельности, в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и т.д.):
- с тяжелым материальным положением:
- на лечебные цели;
- на погребение.

Условием осуществления выплат премий и материальной помощи считается экономия фонда оплаты труда.

Выплаты материальной помощи производятся по отдельному приказу руководителя колледжа при наличии личного заявления работника.

Размер материальной помощи устанавливается директором колледжа самостоятельно.

Заместитель директора по финансово-
хозяйственной деятельности



А.В. Тепцов

Экономист



О.Б. Смирнова

Прочито, пронумеровано и
скреплено печатью 80 листов
(2017г.)
Директор М.В. Андреев

