Государственное бюджетное образовательное учреждение профессионального образования города Севастополя
«Севастопольский профессиональный художественный колледж»
299004, г. Севастополь, ул. Адм. Макарова, 33 т./ф.(8692) 40-09-68,
www.sphk.ru
e-mail: sevphk@sev.gov.ru

СОГЛАСОВАНО

ПК ГБОУПО СПХК

_____Н.Н.Дмитриева

«11» декабря 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУПО СПХК

_____С.И.Еременко

«13» декабря 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного образовательного учреждения профессионального образования города Севастополя «Севастопольский профессиональный художественный колледж»

1. Общие положения

1.1 Стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату ,а так же это поощрение за выполненную работу.

1.2 Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах , доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от иной, приносящей доход, деятельности.

1.3 Система стимулирующих выплат работникам колледжа включает в себя:

1.3.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты;

1.3.2 Выплаты за качество выполняемых работ;

1.3.3 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

1.3.4 Премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты руководителю (директору) колледжа устанавливаются на основании приказа Департамента образования города Севастополя .

2. Порядок и условия начисления стимулирующих выплат

2.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

2.1.1.Устанавливается за интенсивность и высокие результаты работы дополнительным приказом руководителя учреждения в виде надбавки за:

- интенсивность труда;
- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к студентам в урочной деятельности при реализации образовательных учебных программ;
- участие в выполнение важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной ,безотказной и бесперебойной работы всех служб колледжа.

2.1.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника.

2.1.3. Установленная выплата закрепляется приказом директора на основании Протоколов заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.2 Выплата за качество выполняемых работ.

2.2.1. Устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

2.2.2. Выплата за качество по показателям эффективности производится ежемесячно (при наличии средств) в % от должностного оклада (ставки) или в фиксированной сумме в рублях.

2.2.3. Механизм распределения стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается на основе балловой оценки.

2.2.4. Для расчета суммы выплаты за качество выполняемых работ применимы два метода:

I (выплаты фиксир. суммой)	II(выплата в % от оклада(ставки)
1.По показателям эффективности определяем количество баллов каждому работнику. 2.Для расчета стоимости балла применяются повышающие коэффициенты, исходя из пропорции:3/2/1 - педработники и руководители - специалисты и служащие - обслуживающий персонал 3. Просуммировав все баллы, делим всю сумму фонда, находим стоимость 1 балла. 4. Путем умножения стоимости одного балла на баллы работника находим сумму выплаты. 5. Максимальное количество баллов для: - руководителей колледжа – до 100 б - заместителей – до 90 б - гл.бухгалтера – до 90 б - ст.мастера – до 80 б - педработников – до 70 б - специалистов и служащих - до 70 б -обслуж. (младший персонал)- до 50 б	1. По показателям эффективности определяется количество баллов каждому работнику. 2.Количество баллов соответствует процентному соотношению; - заместителям директора ,связанные с учебно-воспитательным процессом – до 200 б/200% - заместителям директора по безопасности до 150 б/150% - ст.мастер - до 150 б/150% - методисты – до 100 б/100% - педагогические работники, включая педагога-психолога, педагога доп.образования ,воспитателя до 100 б/100% - служащие , библиотекарь до 100 б/100% - младший обслуживающий персонал до 100 б/100% 3. Процент выплаты определяется от базового оклада (тарифной ставки работника)

2.2.5. Порядок установления выплаты закрепляется приказом директора колледжа на основании Протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.3 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам , устанавливается в размере оклада с учетом фактической нагрузки:

а) при выслуге лет свыше 3 лет-10%

б) при выслуге лет свыше 10 лет – 20%

в)при выслуге лет свыше 20 лет -30%

2.3.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника .

2.3.2. Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке и/или сведениями о трудовой деятельности и трудовом стаже работника в электронном виде ,а так же может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок(архивных справок) за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций (руководителя архива), скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а так же сведения, на основании которых выдана справка о работе.

2.3.3. При определении ежемесячной надбавки педагогическим работникам за выслугу лет учитываются периоды педагогической деятельности, входившие в стаж педагогической работы до вхождения города Севастополя в состав Российской Федерации.

2.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период. При определении размеров выплат по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество, новаторство, и применение в работе современных форм и методов организации труда, использование новых эффективных технологий;
- освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;
- качественную подготовку и проведение мероприятий ,связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- участие педагогического работника в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- за работу по техническому обеспечению учебного процесса в колледже (оснащению ремонта и монтажу учебного и хозяйственного оборудования ,зданий и сооружений)

- за выполнение сверхплановых заданий по поручению директора;

- в связи с успешным завершением учебного года;

- в связи с успешным завершением финансового года;

- по результатам работы при проведении семинаров ,конференций, культурно- массовых и спортивных и иных мероприятий;

- за качественное и оперативное выполнение в установленный срок порученного дополнительного объема работ;

- участие в подготовке и проведении чемпионатов «Молодые профессионалы» , «Абилимпикс» ,демонстрационных экзаменов, олимпиад и городских мероприятий – в неограниченном размере;

- за устранение аварийных ситуаций возникающих на территории колледжа - в неограниченном размере;

- по достижению юбилейных дат (женщины и мужчины, проработавших в колледже не менее 5 лет) : 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет – в размере должностного оклада или тарифной ставки ;

- профессиональный праздник : в размере не более одного базового оклада (тарифной ставки);

При назначении стимулирующей выплаты (премии) указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины ее установления и назначаются директором.

3. Требования к начислению стимулирующих выплат

3.1 Стимулирующие выплаты не начисляются в следующих случаях:

- работник находится в очередном и учебном отпуске;

- работник находится в отпуске без содержания;

- работник находится в отпуске по временном нетрудоспособности (больничный лист)

- наложение дисциплинарного взыскания работнику в отчетном периоде.

3.2 В целях объективности оценивания труда работников право на предоставление информации директору колледжа по стимулирующим выплатам предоставляется всем заместителям директора, старшему мастеру, руководителям структурных подразделений, профсоюзному комитету в лице председателя.

3.3 Начисление стимулирующих выплат осуществляется при условии финансово-экономических возможностей работодателя из бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности в пределах утвержденного фонда оплаты труда ГБОУПО СПХК.