

Согласовано:
Председатель Совета колледжа
Зам.директора по УМР
_____ Ю.А. Савищенко

Утверждаю
И.о. директора КГА ПОУ
«Энергетический колледж»
_____ В.А. Михайлов
« _____ » _____ 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О выплатах стимулирующего характера работникам
краевого государственного автономного профессионального образовательного
учреждения «Промышленный колледж энергетики и связи»
и критерии их оценки

Владивосток, 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Промышленный колледж энергетики и связи», подведомственного министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование профессиональное среднее и образование профессиональное дополнительное» (далее соответственно - Положение, учреждение, министерство) разработано в соответствии с постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» и изменений к нему; постановлением Правительства Приморского края № 39-пп от 27.01.2023 г. «О внесении изменений в постановление Администрации Приморского края от 08.05.2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края»; в соответствии с постановлением Правительства Приморского края № 581-ПП от 03.09.2021 г. «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, находящихся в ведении органов исполнительной власти Приморского края»; Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных учреждений Приморского края №47 от 20.02.2023г., подведомственных министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование профессиональное среднее и образование профессиональное дополнительное».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Промышленный колледж энергетики и связи», повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

1.3. Положение направлено на усиление связи оплаты труда педагогических работников, с их личным трудовым вкладом в конечные результаты и качества работы колледжа, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа, повышения эффективности деятельности других работников.

1.4. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ, а также индикаторы (критерии) назначения данных выплат педагогическим работникам (в том числе преподавателям и мастерам производственного обучения колледжа), руководителям групп и отделений, специалистов и служащих, обслуживающего персонала.

1.5. выплаты за качество выполняемых работ производятся в пределах стимулирующего фонда, формируемого администрацией колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа.

1.6. Установление, повышение или уменьшение выплат за качество выполняемых работ производится приказом директора колледжа согласно расчетам, произведенным Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

1.7. Установленные настоящим Положением выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам колледжа по основному месту работы, а также внутренним совместителям, ведущим педагогическую нагрузку.

1.8. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работников, в том числе преподавателей и мастеров производственного обучения, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития колледжа.

2. Порядок назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам колледжа

В целях повышения качества предоставленных образовательных услуг и стимулирования результативности труда педагогических работников, а также в целях поощрения их за выполненную работу - установить показатели стимулирования за количество, интенсивность и качество труда. Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки педагогическим работникам колледжа (Приложение 2). Размер надбавки устанавливается в баллах. Стоимость одного балла утверждается приказом директора при согласовании с Советом колледжа.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

Обязательными условиями для осуществления выплаты стимулирующего характера являются в течение соответствующего периода:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность, размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Надбавки устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу на квартал, год при экономии фонда оплаты труда, данная выплата оформляется приказом директора. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Колледжа за счет средств областного бюджета устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы), в пределах бюджетного финансирования по оплате труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Стимулирующая выплата за результативность и качество работы устанавливается на основании критериев (Приложение 1). Критерии могут изменяться, после согласования с Советом колледжа.

Ежемесячно 19 числа заседает Рабочая группа по направлению для подведения итогов эффективности работы педагогических работников колледжа. По отчетам педагогических работников и результатам косвенного контроля в предыдущем месяце Рабочая группа определяет размер стимулирующей надбавки и составляет протокол назначения стимулирующей надбавки за проделанную работу (Приложение 2). Числа каждого месяца для преподавателей/ мастеров производственного обучения/ классных руководителей и один раз в квартал для сотрудников, на основании протоколов Рабочих групп издается приказ по колледжу по выплата стимулирующей надбавки. Вновь принятым преподавателям назначается стимулирующая выплата на учебный год в размере от 20 до 60 баллов. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» — не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» — не более 50 процентов.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю колледжа или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю колледжа или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю колледжа по согласованию с Советом колледжа. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой

оценки качества образования. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в колледже.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее (таблица 2):

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3 до 5 лет	3%
от 5 до 10 лет	Дополнительно по 1 % за каждый год непрерывной работы
10 и более лет	10%

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных колледжу на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты работникам не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Работникам колледжа, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

3. Порядок назначения стимулирующих выплат административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу

В целях стимулирования результативности труда административно-управленческого (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП), а также в целях поощрения работников за выполненную работу установить стимулирование за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам колледжа за счет средств краевого бюджета устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы), в пределах бюджетного финансирования по оплате труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Стимулирующая выплата за результативность и качество работы устанавливается на основании критериев (Приложение 1). Критерии могут изменяться, после согласования с Советом колледжа.

Рабочая группа по подведению итогов эффективности работы персонала колледжа заседает 1 раз в квартал (20 марта, 20 июня, 20 сентября, 20 декабря). Рабочая группа определяет размер стимулирующей надбавки АУП, УВП и МОП, составляет протокол назначения стимулирующей надбавки. Данная надбавка начисляется работникам в течении следующего квартала. Основанием для начисления является приказ директора

4. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности

4.1 Размеры, порядок и условия установления выплат за качество выполняемых работ не противоречат Положению о системе оплаты труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Промышленный колледж энергетики и связи», Коллективному договору и другим локальным нормативным актам колледжа.

4.2 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ определяются Настоящем положением и отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте), в соглашении к трудовому договору.

4.3. Система стимулирующих выплат включает в себя ежемесячные денежные выплаты сотрудникам, расчет размеров которых производится один раз по результатам работы за прошедший квартал в следующем квартале.

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально выполненной обязательной части.

4.5. Конкретный размер выплат может устанавливаться работнику в процентах от основного должностного оклада, а также в абсолютных размерах.

4.6. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников, в том числе педагогических работников на основе их личных портфолио, в колледже приказом руководителя создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат, состоящая из:

Председатель: директор,

Члены комиссии: заместитель директора по УМР, заместитель директора по СВР, заместитель директора по АХЧ, заведующие учебной частью, главный бухгалтер, заместитель директора по УПР, заведующий учебной и производственной практикой.

4.7. Комиссия действует на основании Настоящего положения.

4.8 Распределение стимулирующих выплат производится Комиссией и директором на основании аналитической информации о достижении критериев и показателей предоставленной заместителями директора. Данная информация является основанием для стимулирования работников.

4.9 Для определения размеров выплат используются критерии (индикаторы) разработанные в Приложении №1

4.10 Работники колледжа могут быть не представлены к стимулированию и премированию.

5. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников (основного персонала)

5.1. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе постоянного мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника колледжа.

5.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития студентов, вклад преподавателей и мастеров производственного обучения в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни колледжа.

5.3 Основанием для назначения стимулирующих выплат и премии педагогическим работникам служат следующие примерные показатели:

- Отсутствие отчислений, исключений из колледжа, пропусков уроков без уважительной причины, опозданий, соблюдение режима учебно-воспитательного процесса, активное участие преподавателя в методической работе (педсоветах, конференциях, семинарах, методических объединениях).

- За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа у учащихся, родителей, общественности.

- За высокую результативность труда педагога психолога, педагога- организатора, социального педагога

- За высокий уровень организации работы с родителями.

- За высокий уровень воспитательной работы (отсутствие нарушителей дисциплины в общежитии, режима проживания в общежитии)

- За высокий уровень организации деятельности обучающихся (дежурство, волонтерство и т.д.)

- проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на научно-практических конференциях, наличие опубликованных работ, работ по обобщению опыта, наставничество, размещение результатов на сайтах и т.д., наличие собственных методических дидактических разработок.

5.4. Портфолио заполняется преподавателем и мастером производственного обучения самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

5.5. Основное назначение стимулирующих выплат педагогическим работникам- дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

5.6 В установленные настоящим положением, сроки преподаватели и мастера производственного обучения передают руководителю в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом результативности

деятельности (Приложение 2), содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

5.7 Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

5.8. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

1) преподаватели и мастера производственного обучения дают оценочные листы в Комиссию в последний день отчетного периода (квартала), (31 марта, 30 июня, 30 сентября, 31 декабря);

2) комиссия рассматривает представленные материалы до 15 числа после отчетного периода (квартала);

3) до 26 числа отчетного периода результаты работы комиссии (проект приказа, протоколы и т. п) передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

5.9 Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности преподавателя и мастера производственного обучения за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности, 1 балл равен 1 %.

5.10. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом преподавателя и мастера производственного обучения и других педагогических работников подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись каждого преподавателя и мастера производственного обучения и других педагогических работников и утверждается приказом директора.

5.11. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам начисляются на основной должностной оклад.

5.12. В случае несогласия преподавателя и мастера производственного обучения с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

5.13. Комиссия обязана в течение одной недели рассмотреть заявление преподавателя и мастера производственного обучения и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты и премиальные выплаты могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за:

- несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий;
- нарушение Устава колледжа
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и приказов директора;
- наличие любого административного взыскания;
- совершение дисциплинарного проступка;
- обоснованные претензии родителей, учащихся, коллег;
- негативные, межличностные отношения в коллективе;
- нарушение норм педагогической этики

с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в колледже.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее (таблица 2): Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3 до 5 лет	3%
от 5 до 10 лет	Дополнительно по 1 % за каждый год непрерывной работы
10 и более лет	10%

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных колледжу на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты работникам не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Работникам колледжа, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

3. Порядок назначения стимулирующих выплат административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу

В целях стимулирования результативности труда административно-управленческого (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП), а также в целях поощрения работников за выполненную работу установить стимулирование за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам колледжа за счет средств краевого бюджета устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы), в пределах бюджетного финансирования по оплате труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Стимулирующая выплата за результативность и качество работы устанавливается на основании критериев (Приложение 1). Критерии могут изменяться, после согласования с Советом колледжа.

Согласовано:
Председатель Совета колледжа
Зам.директора по УМР
_____ Ю.А. Савищенко

Утверждаю
И.о. директора КГА ПОУ
«Энергетический колледж»
_____ В.А. Михайлов
«__» _____ 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О выплатах стимулирующего характера работникам
краевого государственного автономного профессионального образовательного
учреждения «Промышленный колледж энергетики и связи»
и критерии их оценки

Владивосток, 2023

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Промышленный колледж энергетики и связи», подведомственного министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование профессиональное среднее и образование профессиональное дополнительное» (далее соответственно - Положение, учреждение, министерство) разработано в соответствии с постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» и изменений к нему; постановлением Правительства Приморского края № 39-пп от 27.01.2023 г. «О внесении изменений в постановление Администрации Приморского края от 08.05.2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края»; в соответствии с постановлением Правительства Приморского края № 581-ПП от 03.09.2021 г. «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, находящихся в ведении органов исполнительной власти Приморского края»; Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных учреждений Приморского края №47 от 20.02.2023г., подведомственных министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование профессиональное среднее и образование профессиональное дополнительное».

1.2 Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Промышленный колледж энергетики и связи», повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

1.3. Положение направлено на усиление связи оплаты труда педагогических работников, с их личным трудовым вкладом в конечные результаты и качества работы колледжа, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа, повышения эффективности деятельности других работников.

1.4. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ, а также индикаторы (критерии) назначения данных выплат педагогическим работникам (в том числе преподавателям и мастерам производственного обучения колледжа), руководителям групп и отделений, специалистов и служащих, обслуживающего персонала.

1.5. выплаты за качество выполняемых работ производятся в пределах стимулирующего фонда, формируемого администрацией колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа.

1.6. Установление, повышение или уменьшение выплат за качество выполняемых работ производится приказом директора колледжа согласно расчетам, произведенным Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

1.7. Установленные настоящим Положением выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам колледжа по основному месту работы, а также внутренним совместителям, ведущим педагогическую нагрузку.

1.8. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работников, в том числе преподавателей и мастеров производственного обучения, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития колледжа.

2. Порядок назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам колледжа

В целях повышения качества предоставленных образовательных услуг и стимулирования результативности труда педагогических работников, а также в целях поощрения их за выполненную работу - установить показатели стимулирования за количество, интенсивность и качество труда. Основанием для начисления является протокол назначения стимулирующей надбавки педагогическим работникам колледжа (Приложение 2). Размер надбавки устанавливается в баллах. Стоимость одного балла утверждается приказом директора при согласовании с Советом колледжа.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

Обязательными условиями для осуществления выплаты стимулирующего характера являются в течение соответствующего периода:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность, размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость — работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность — вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность — вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность — правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Надбавки устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы к должностному окладу на квартал, год при экономии фонда оплаты труда, данная выплата оформляется приказом директора. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Колледжа за счет средств областного бюджета устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы), в пределах бюджетного финансирования по оплате труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Стимулирующая выплата за результативность и качество работы устанавливается на основании критериев (Приложение 1). Критерии могут изменяться, после согласования с Советом колледжа.

Ежемесячно 19 числа заседает Рабочая группа по направлению для подведения итогов эффективности работы педагогических работников колледжа. По отчетам педагогических работников и результатам косвенного контроля в предыдущем месяце Рабочая группа определяет размер стимулирующей надбавки и составляет протокол назначения стимулирующей надбавки за проделанную работу (Приложение 2). Числа каждого месяца для преподавателей/ мастеров производственного обучения/ классных руководителей и один раз в квартал для сотрудников, на основании протоколов Рабочих групп издается приказ по колледжу по вы плате стимулирующей надбавки. Вновь принятым преподавателям назначается стимулирующая выплата на учебный год в размере от 20 до 60 баллов. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» — не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» — не более 50 процентов.

3) Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю колледжа или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю колледжа или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю колледжа по согласованию с Советом колледжа. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются

Рабочая группа по подведению итогов эффективности работы персонала колледжа заседает 1 раз в квартал (20 марта, 20 июня, 20 сентября, 20 декабря). Рабочая группа определяет размер стимулирующей надбавки АУП, УВП и МОП, составляет протокол назначения стимулирующей надбавки. Данная надбавка начисляется работникам в течении следующего квартала. Основанием для начисления является приказ директора.

4. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности

4.1 Размеры, порядок и условия установления выплат за качество выполняемых работ не противоречат Положению о системе оплаты труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Промышленный колледж энергетики и связи», Коллективному договору и другим локальным нормативным актам колледжа.

4.2 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ определяются Настоящем положением и отражаются в трудовом договоре (эффективном контракте), в соглашение к трудовому договору.

4.3. Система стимулирующих выплат включает в себя ежемесячные денежные выплаты сотрудникам, расчет размеров которых производится один раз по результатам работы за прошедший квартал в следующем квартале.

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально выполненной обязательной части.

4.5. Конкретный размер выплат может устанавливается работнику в процентах от основного должностного оклада, а также в абсолютных размерах.

4.6. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников, в том числе педагогических работников на основе их личных портфолио, в колледже приказом руководителя создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат, состоящая из:

Председатель: директор,

Члены комиссии: заместитель директора по УМР, заместитель директора по СВР, заместитель директора по АХЧ, заведующие учебной частью, главный бухгалтер, заместитель директора по УПР, заведующий учебной и производственной практикой.

4.7. Комиссия действует на основании Настоящего положения.

4.8 Распределение стимулирующих выплат производится Комиссией и директором на основании аналитической информации о достижении критериев и показателей предоставленной заместителями директора. Данная информация является основанием для стимулирования работников.

4.9 Для определения размеров выплат используются критерии (индикаторы) разработанные в Приложении №1

4.10 На основании ходатайства заместителей директора, руководителей структурных подразделений, для вновь принятых работников стимулирующие выплаты за результативность и качество работы, за выполнение сложных заданий, может быть назначена за истекший отработанный месяц.

4.11 Работники колледжа могут быть не представлены к стимулированию и премированию.

- нарушение правил поведения и работы с обучающимися;
 - унижение чести и достоинства коллег и учащихся
 - пропуск занятий, педагогических советов, совещаний и других мероприятий колледжа;
 - неисполнение распоряжений администрации
 - снижение качества работы;
 - низкое качество обучения
 - несвоевременную сдачу отчетности;
 - небрежное оформление установленной документации установленной колледжем
- подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки)

7. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение распространяется на всех сотрудников колледжа и действует до принятия нового.

6.2 Положение утверждается приказом директора по согласованию с Светом колледжа.

6.3 В Положение могут быть внесены изменения по согласованию с Советом колледжа.

6.4 Срок действия данного Положения ограничен принятием новых нормативных правовых актов.