

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

Назарова Е.К. Назарова

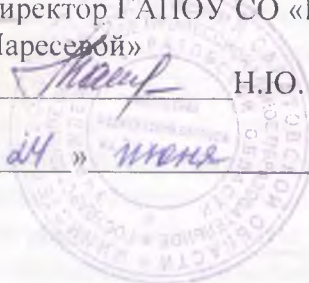
«24» июня 2016г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАПОУ СО «ВМК им. З.И.
Марсеевой»

Матвеева Н.Ю. Матвеева

«24» июня 2016г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК И
МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ИЗ
БЮДЖЕТНЫХ И ВНЕБЮДЖЕТНЫХ
СРЕДСТВ.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» от 20.11.2013г., Постановлением Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 года № 494-П «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области», Методическими рекомендациями по определению величины размера выплат стимулирующего характера при переходе на новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений здравоохранения и социальной защиты ФМБА России утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.09.2008г. № 324.

Положение о порядке установления доплат, надбавок и материальной помощи из бюджетных и внебюджетных средств является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ГАПОУ СО «Вольский медицинский колледж им.З.И.Маресевой».

1. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

1.1. На основании настоящего Положения работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Вольский медицинский колледж им. З.И.Маресевой» (далее - Колледж) осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

1.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством. Конкретные размеры доплат определяются на основе специальной оценки условий труда на них в соответствии с законодательством. Специальная оценка условий труда (СОУТ) проводится с целью разработки реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или задания на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом

поддержания и (или) объема дополнительной работы.

1.7. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального повышения оплаты труда за работу в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

1.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклад, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклад, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Работнику может быть предоставлен день отдыха по его желанию. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Сторожакам доплата устанавливается в двойном размере.

1.9. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

1.10. Иные выплаты педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей:

Основание для начисления доплат педагогическим работникам	Размер доплаты, процентов от должностного оклада (ставки заработной платы)
За классное руководство	15%
За проверку письменных работ:	
по русскому языку	20%
по математике	15%
по иностранному языку	10%
За заведование кабинетами	15%
За руководство цикловой методической комиссией	15%

1.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

1.12. Решение о снижении размера выплат компенсационного характера, а также их отмене, принимается директором Колледжа в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом.

1.13. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятия директором Колледжа решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
- длительного отсутствия работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и надбавках, или отсутствие работника вследствие неадекватности на результативность выполняемой работы; не выполнения возложенных обязанностей; уменьшения качества работы по основной должности; в связи с изменением (облегчением) условий

изменение фонда оплаты труда:

- по другим причинам, которые являются существенными для принятия решения по снижению или отмене выплаты.

2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Выплаты стимулирующего характера разработаны в целях усиления материальной заинтересованности и стимулирования работников колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Данный фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

Виды стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты в связи с праздничными датами;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

11. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ В РАБОТЕ, включают: 1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы 2. Ежемесячная надбавка водителям автомобиля за присвоенную квалификационную категорию.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам колледжа (за исключением преподавателей) устанавливается приказом директора колледжа на месяц.

Основанием для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам колледжа является представление руководителя соответствующего структурного подразделения (служебной записки).

Надбавка носит стимулирующий характер и выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности, без ограничения размера надбавки, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.), мотивирует работника к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

Критериями для выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей работником;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;
- компетентность специалиста из числа работников в принятии решений;
- сложность выполняемых работ;
- выполнение большого объема работ за меньший относительный временной интервал;
- работа в условиях, когда от работника требуется повышенное внимание на протекающие процессы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы уменьшается либо прекращается при условии:

- наложения дисциплинарного взыскания;
- при ухудшении показателей в работе;
- невыполнения должностной инструкции и/или трудового договора;
- отсутствия ориентации на достижение результата и/или ответственного подхода к выполнению поставленных задач, наличия замечаний руководства по срокам и качеству их выполнения.

Размер надбавки за интенсивность и напряженность в работе за месяц заместителю директора колледжа и главному бухгалтеру колледжа определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Саратовской области от 21.06.2016 № 1040 и составляет 1,5 размера средней заработной платы работников учреждения. Для определения размера премии по

итогах работы за месяц заместителю директора колледжа и главному бухгалтеру в 1 квартале текущего финансового года применяется среднемесячная заработная плата основного персонала (списочного состава с учетом внешних совместителей), рассчитанная за 12 месяцев предыдущего года, во 2 квартале - за 1 квартал текущего года, в 3 квартале - за 1 полугодие текущего года, в 4 квартале - за 9 месяцев текущего года.

Ежемесячная надбавка водителю автомобиля за присвоенную квалификационную категорию: водителям 1 класса – минимальный размер надбавки – 25%, максимальный размер надбавки-100%; водителю 2 класса- минимальный размер надбавки – 20%, максимальный размер надбавки -100% оклада.

2.2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

Ежемесячную надбавку педагогическим и руководящим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемые в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»:

- 1.) За ученую степень доктора наук в размере 4 803 рубля;
- 2.) За ученую степень кандидата наук в размере 3 202 рубля;
- 3.) За почетные звания «Заслуженный врач РФ», «Заслуженный учитель РФ» в размере 1 601 рубль;
- 4.) Работникам, награжденным нагрудными знаками отличия Министерств РФ по профилю колледжа в размере 901 рубль.

2.3. ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА ВЫПЛАЧИВАЮТСЯ К СЛЕДУЮЩИМ ПРАЗДНИЧНЫМ ДАТАМ:

- Новый год,
- 23 февраля (мужчины),
- 8 марта (женщины),
- День медицинского работника,
- День учителя.

Премиальные выплаты к праздничным датам не выплачиваются в случаях нарушения работником трудовой дисциплины, в том числе, если работник имеет неснятые дисциплинарные взыскания.

2.4. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка, доплат и надбавок в целях поощрения за достигнутые результаты, добросовестное исполнение трудовых обязанностей, выполнение договорных обязательств и стимулирования дальнейшего роста результатов труда работников Колледжа. Записи о квартальном, месячном премировании в трудовую книжку работника не вносятся.

Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность руководства колледжа и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния колледжа и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств в источниках финансирования, указанных в абзаце 4 п.2.4 Положения, без ущерба для основной деятельности колледжа.

Премиальные выплаты по итогам работы распространяется на работников колледжа, занимающих штатные должности на условиях основной работы или внутреннего совместительства, и в отдельных случаях, для работников, осуществляющих педагогическую или иную работу в колледже по совместительству на основе трудового договора, за качественные показатели в труде и за конкретные достижения.

Премии могут выплачиваться из следующих источников:
а) за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда;

счет внебюджетных средств от приносящей доход деятельности;

Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) начисляются приказом директора на основании:

- Решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- представления руководителя соответствующего структурного подразделения (служебной записки).

Выплата премии осуществляется в дни выдачи заработной платы за истекший период, если иное оговорено приказом директора.

Выплаты премии по итогам работы минимальным и максимальным размером не ограничены.

Премияльные выплаты по итогам работы не выплачиваются в случаях :

- нарушения работником трудовой дисциплины, в том числе наложение дисциплинарного взыскания;
 - несвоевременного и некачественного выполнения поручений непосредственного руководителя в рамках трудовых обязанностей;
 - не предоставления в установленные сроки учебно - программной, учебно-методической, методико-отчетной и иной документации;
 - наличия письменных внешних и внутренних претензий (рекламаций) к результатам выполнения работ;
 - ненадлежащего исполнения или неисполнения своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
 - использования антипедагогических методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, а также антигуманных и опасных для жизни и здоровья методов обучения;
 - причинения материального ущерба колледжу;
 - преподавателям, имеющим неуспевающих студентов с посещаемостью занятий 50% и менее, за исключением дней карантина;
 - преподавателям, не представившим отчетную документацию о работе со студентами, не посещающими занятия;
 - увольнения работника до истечения календарного периода (месяца, квартала);
 - в период прохождения испытательного срока;
- При начислении премиальных выплат по итогам работы учитываются:
- интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;
 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем календарном периоде;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов обучения, воспитания и организации труда;
 - освоение новых специальностей;
 - внедрение цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий;
 - распространение педагогического опыта через проведение семинаров, конференций и т.д.;
 - наличие публикаций по распространению педагогического опыта, методическому обеспечению учебного процесса;
 - высокий уровень преподавания, воспитания;
 - подготовка участников областных, региональных, всероссийских, международных олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований, конференций и др.;
 - отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов;
 - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
 - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и престижа колледжа среди населения;
 - качество функционирования сайта колледжа;
 - качественное ведение и своевременная сдача отчетности и документации образовательной деятельности колледжа;

- участие в течение календарного периода в выполнении важных и срочных работ и мероприятий;
- эффективность использования и развитие ресурсного обеспечения (повышение квалификации, повышение квалификационной категории работников, обеспечение учебного процесса учебно-методическими комплексами, эффективное использование бюджетных средств на процесс закупок т.п.);
- режим работы, связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа;
- обеспечение условий, направленных на безопасность участников образовательного процесса;
- отсутствие предписаний и жалоб в части организации охраны жизни и здоровья студентов и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств;
- отсутствие травм среди студентов и работников во время образовательного процесса;

При наличии денежных средств в фонде оплаты труда по решению директора возможны дополнительные премиальные выплаты по итогам работы.

3. Порядок установления стимулирующих выплат.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы без ограничения их максимальными размерами.

3.5. Установление стимулирующих выплат и премии работникам колледжа из средств стимулирующего фонда осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом директора колледжа.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием на основании критериев эффективности по каждому работнику отдельно при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, в котором устанавливаются стимулирующие выплаты каждому работнику в денежном выражении за прошедший период. На основании протокола формируется приказ по колледжу, который утверждается директором.

Работники колледжа имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3.6. Премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; выдвижение творческих идей в области образования;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа.

3.7. Снятие доплат и надбавок определяется следующими причинами:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены надбавки;
- отказ работников от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- премиальные выплаты не назначаются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительных причин);

...ой причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов), а также в случае ...анных жалоб родителей на действия преподавателя или сотрудника, невыполнения Устава ...ка. Правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов - в течение ...ого периода, в котором было дисциплинарное взыскание. Кроме того, премиальные ...ны не начисляются во время испытательного срока и работникам, работающим по ...ому договору на условиях внешнего совместительства.

3.8. Установление стимулирующих выплат работникам колледжа (из средств ...ирующего фонда) производится Комиссией по распределению стимулирующей части ...оплаты труда (далее - Комиссия), образованной в колледже, с обязательным участием в ней ...ставителя первичной профсоюзной организации.

3.9. Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера ...огическим работником при разработке показателей эффективности труда работников являют- ...успеваемость обучающихся, подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, ...курсам, организация внеклассной работы, участие в профессиональных конкурсах, ...ответственность родителей качеством образовательных услуг,

3.10. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов ...ельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями ...ефективности деятельности учреждения.

4. Прочие выплаты

4.4. Материальная помощь может выплачиваться при наличии финансовых средств, с ...казанием мер социальной поддержки по решению директора Колледжа. Работникам может ...казана материальная помощь по следующим основаниям:

- ✓ в связи с трудным финансовым положением работника;
- ✓ по состоянию здоровья работника (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.);
- ✓ на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника, по ... случаю смерти работника семье умершего;
- ✓ по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.);
- ✓ в связи с травмой или несчастным случаем;
- ✓ в связи с тяжелым материальным положением семьи работника;
- ✓ по случаю вступления в брак;
- ✓ в иных случаях.

Выплата материальной помощи производится на основании письменного личного ...зачтения работника, по приказу директора Колледжа.

Рассмотрено на заседании Общего собрания работников протокол № 7 от
22 » 06 2016г

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников ГАПОУ СО «ВМК им.З.И.Марсевой» по определению стимулирующих выплат за _____

№ п/п	Ф.И.О. работника	Должность	Общая сумма набранных баллов
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.		
		Всего баллов	

Фонд стимулирующих выплат - _____

Стоимость 1 балла - _____

« _____ » _____ 2016 г.

Ф.И.О. и подписи членов комиссии:

« _____ » _____ 2016 г. _____ / _____

« _____ » _____ 2016 г. _____ / _____

« _____ » _____ 2016 г. _____ / _____

« _____ » _____ 2016 г. _____ / _____

« _____ » _____ 2016 г. _____ / _____

**Форма протокола
заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты
труда**

_____ 2016 г.

№ _____

Присутствовали:

Отсутствовали:

Повестка дня

1. Об утверждении сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников колледжа по определению стимулирующих выплат за период _____

Выступили:

- 1.
- 2.

Результаты голосования:

Решили:

Утвердить сводный оценочный лист выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников ГАПОУ СО «ВМК им.З.И.Марсевой» по определению стимулирующих выплат за период _____

Председатель
Секретарь