

«Согласовано»

председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ СО УРТК им. А.С. Попова

Д.В. Давыдов

31 августа 2018г.

«Утверждаю»

Директор ГАПОУ СО
УРТК им. А.С. Попова

Л.В. Самсонова

31 августа 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О компенсационных и стимулирующих выплатах
в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении
Свердловской области
«Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова»
(ГАПОУ СО УРТК им. А.С. Попова)**

П-ДОУ-1-2018

Положение рассмотрено
Советом колледжа
27 июня 2018 г., протокол № 75

1. Общие положения

Настоящее положение является локальным актом, который дополняет и конкретизирует Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова» (ГАПОУ СО УРТК им. А.С. Попова).

Размеры окладов/ставок определяются руководством колледжа самостоятельно в соответствии с ПКГ на основе минимальных размеров должностных окладов по ПКГ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Колледж вправе производить корректировку величин минимальных окладов/ставок в сторону их повышения исходя из объемов имеющихся бюджетных и внебюджетных средств.

Размеры окладов/ставок заработной платы работников колледжа, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников, повышаются в следующих размерах:

- 1) за высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 %;
- 2) за первую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 %;
- 3) за соответствие занимаемой должности по результатам аттестации – на 10 %.

Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся в колледж по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклад/ставка заработной платы повышается на 20%, что образует новый размер оклада, сроком до двух лет.

Указанное повышение действует при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов/ставок заработной платы.

Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу/ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда колледжа на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов/ставок заработной платы работников колледжа, увеличенных на 25%, или 20%, или 10% по результатам аттестации.

2. Выплаты компенсационные

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда работников ГАПОУ СО УРТК им. А.С. Попова, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников колледжа при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, либо в абсолютном денежном выражении. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Для работников колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - уральский районный коэффициент 15%.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами

Выплаты компенсационного характера работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Вместо компенсационных денежных выплат могут быть установлены иные виды компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и работу в особых условиях труда, а именно: дополнительные оплачиваемые отпуска, сокращенная продолжительность рабочей недели.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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

К работам с вредными или иными особыми условиями труда относятся:

- обслуживание канализационно-насосной станции,
- уборка туалетов,
- уборка учебных и служебных помещений с применением моющих средств,
- ручная уборка территории,
- работа с припоем,
- сварочные работы,
- штукатурно-малярные работы,
- сантехнические работы,
- работа у горячих плит и печей,
- мытье посуды с применением спецсредств,
- работа с вакцинами и лекарственными препаратами
- работа в помещениях, не имеющих естественного освещения и т.п.

К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- выполнение работ различной квалификации,
- сверхурочная работа,
- работа в ночное время,
- работа в выходные и праздничные дни,
- дополнительная работа по другой профессии (совмещение),
- увеличение объема работы,
- расширение зоны обслуживания,
- выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Увеличением объема работы признается следующее:

- руководство цикловыми методическими комиссиями,
- классное руководство (кураторство),
- проверка письменных работ, чертежей,
- заведование кабинетами, лабораториями,
- выполнение функций куратора проекта, руководителя учебно-производственного центра (УПЦ), в т.ч. авторизованного,
- проведение работы по дополнительным образовательным программам,
- организация профессиональной ориентации детей и молодежи,

- подготовка и проведение государственной итоговой аттестации.

В колледже проводится специальная оценка условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Указанные выплаты работникам производятся при условии, что работники не менее 50% рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата может быть отменена или уменьшена.

Всем работникам колледжа выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни определяется графиком дежурства сторожей (вахтеров) или служебной запиской руководителей отделов или заместителей директора колледжа с обоснованием необходимости такой работы. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам не производится, предоставляется дополнительное время отдыха (отгул) по письменному заявлению работника в удобное для него время.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования, а именно: часы работы в дневное время оплачиваются из средств бюджета, часы работы в ночное время – из внебюджетных средств.

Дополнительная работа по другой профессии (совмещение), увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания, выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных, производится с личного согласия работника, оформляется приказом по колледжу.

Компенсационные выплаты устанавливаются, как правило, для педагогических работников в сентябре на весь учебный год; для сотрудников в январе на календарный год и пролонгируются, если условия труда не изменились, без дополнительного приказа. Компенсационные выплаты, не предусмотренные законодательством Российской Федерации, производятся при наличии средств бюджета или внебюджетных средств.

Компенсационные выплаты

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание выплаты, критерии установления размера выплаты	Формула для расчета размера компенсационной выплаты	периодичность выплаты	срок установления выплат	Должностное лицо, предоставляющее информацию комиссии по ОКЭТ
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями			на всю сумму начисленной заработной платы			
1	особые климатические условия труда	трудовой договор, работа как по основному месту, так и по совместительству	15%	ежемесячно	на период работы в колледже	не требуется
Выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда			от размера ставки заработной платы преподавателя или оклада сотрудника			
1	обслуживание канализационно-насосной станции	приказ, наличие работы в особых условиях	12%	ежемесячно	на год	руководитель АХО
2	сантехнические работы	приказ, наличие работы в особых условиях	10%	ежемесячно	на год	руководитель АХО; зав. филиалами
3	работа с припоем	приказ, наличие работы в особых условиях	10% пропорционально отработанному времени	ежемесячно	на год	руководитель ОТР; зав. филиалами

№ п/ п	Наименование компенсационной выплаты	Основание выплаты, критерии установления размера выплаты	Формула для расчета размера компенсационной выплаты	периодич ность выплаты	срок установления выплат	Должностное лицо, предоставляющ ее информацию комиссии по ОКЭТ
4	малярно-штукатурные работы	приказ, наличие работы в особых условиях	12%	ежемесячно	на год	руководитель АХО
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			от ставки заработной платы преподавателя или оклада сотрудника			
1	работа сторожей (вахтеров) в ночное время с 22-00 до 06-00	табель учета рабочего времени	20% к стоимости дневного часа X кол-во «ночных» часов	ежемесячно	на период работы в колледже	главный инженер; зав. филиалами
2	выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных	приказ	100% пропорционально отработанному времени	ежемесячно	на период работы в колледже	руководитель структурного подразделения
Выплаты за увеличение объема работы			от ставки заработной платы преподавателя или оклада сотрудника			
1	руководство ЦМК	приказ, тарификационный список	4500 руб. плюс 1300 руб. за каждую специальность, закрепленную за ЦМК	ежемесячно	учебный год	зам.директора по УР, зав. филиалом
2	классное руководство (кураторство)	приказ, тарификационный список	100 руб/чел.	ежемесячно	Семестр, с возможностью изменения при значительном изменении численности группы	зам. директора по ВР зав. филиалами
3	заведование кабинетом	приказ, тарификационный список, выполнение всех функций по инструкции	650 руб. X на число кабинетов	ежемесячно	учебный год	зам. директора по УР
4	заведование компьютерным классом	приказ, тарификационный список, выполнение всех функций по инструкции	1200 руб. X на число компьютерных классов	ежемесячно	учебный год	Руководитель ИТ отдела
5	наставничество	приказ, тарификационный список, индивидуальная работа с молодым преподавателем	1000 руб. за каждого «наставляемого»	ежемесячно	семестр	зам. директора по УР
6	заведование лабораторией	приказ, тарификационный список, выполнение всех функций по инструкции	2300 руб. X на число лабораторий	ежемесячно	учебный год	руководитель технического отдела
7	внеаудиторная проверка письменных работ, чертежей	заявление или служебная записка с обоснованием объема проверки	до 12% от выданной учебной нагрузки в семестре	единовр емно	семестр	председатель ЦМК

<i>№ п/ п</i>	<i>Наименование компенсационной выплаты</i>	<i>Основание выплаты, критерии установления размера выплаты</i>	<i>Формула для расчета размера компенсационной выплаты</i>	<i>периодич ность выплаты</i>	<i>срок установления выплат</i>	<i>Должностное лицо, предоставляющ ее информацию комиссии по ОКЭТ</i>
7	разработка новых дополнительных образовательных программ	приказ, создание УМК дисциплины и его реализация	2000 руб. за каждую программу	единовр емно	учебный год	зам. директора по УР
8	руководство УПЦ	наличие к 10 сентября, реализация в течение семестра плана развития УПЦ, наличие отчетов за семестр	11700 руб.	ежемеся чно	семестр	руководитель техотдела
9	расширение зоны обслуживания	приказ	до 100% пропорционально отработанному времени	ежемеся чно	на период работы в колледже	руководитель структурного подразделения
10	руководство творческими кружками, клубами	приказ, табель учета рабочего времени	Головной колледж - 200 руб. - пед.час Филиалы – 180 руб. пед.час	ежемеся чно	учебный год	зам. директора по ВР зав. филиалами
11	руководство спортивными секциями	приказ, табель учета рабочего времени	Головной колледж - 180 руб. - пед. час Филиалы – 160 руб. пед.час	ежемеся чно	учебный год	зам. директора по ВР зав. филиалами
12	дополнительная работа по другой должности	приказ	до 200% пропорционально отработанному времени	ежемеся чно	на период работы в колледже	руководитель структурного подразделения

3. Выплаты стимулирующие

Стимулирующие выплаты направлены на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу, повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении квалификации, в продолжительной работе в колледже. Стимулирующие выплаты, как правило, персонализированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, результаты труда которых соответствуют определенным критериям.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициативность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, повышающих престиж колледжа. Периодичность установления выплат стимулирующего характера - от одного месяца до одного года. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время.

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора колледжа с учетом рекомендаций Комиссии по оценке качества и эффективности труда – ОКЭТ. ОКЭТ действует на основании Положения, принятого в колледже.

Обязательными условиями осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных и ответственных работ, организации и проведении значимых для колледжа мероприятий.

Стимулирующие выплаты за **интенсивность и высокие результаты** работы могут производиться за:

- сложность и напряженность;
- повышение эффективности деятельности колледжа в целом и (или) его структурного подразделения в частности;
- поддержание на высоком уровне и повышение деловой репутации и имиджа колледжа;
- интенсивность труда работника выше установленных норм труда, в т.ч. в период поступления абитуриентов;
- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- работу со слабо мотивированными к обучению группами;
- высокий уровень профессиональной подготовки, проведения аттестационных процессов по профессиональным модулям;
- за интенсивность работы при подготовке колледжа к началу нового учебного года;
- интенсивность работы при проведении профессиональных, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий областного, межрегионального, всероссийского и международного уровней;
- подготовку победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций, чемпионатов профессионального мастерства различного уровня;
- разработку и реализацию авторских программ;
- обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности систем жизнеобеспечения колледжа;
- обеспечение экономии и эффективного расходования ресурсов и средств колледжа;
- результативность работы учебного кабинета, лаборатории или УПЦ;
- эффективность и результативность образовательной деятельности педагогического работника, качество подготовки студентов;
- результативность воспитательной деятельности педагогического работника, в том числе классного руководителя (куратора) учебной группы;
- результативность учебно-методической деятельности педагогического работника;
- результативность организационно-методической деятельности педагогического работника.

Стимулирующие выплаты за **качество выполняемых работ** могут производиться за:

- ученую степень кандидата (доктора) наук;
- почетное звание Заслуженный учитель России или Отличник профтехобразования, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации;
- должность доцента (профессора)
- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- качественные результаты подготовки студентов к ГИА и Демонстрационному экзамену;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере профессионального образования;
- выполнение срочных работ, значимых для колледжа;
- другие качественные показатели

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) конкретного работника, так и в абсолютном денежном выражении (размере). Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Стимулирующая выплата может изменяться в зависимости от качества труда работника в течение предшествующего периода и фонда оплаты труда, ее размер устанавливается приказом директора колледжа с учетом рекомендаций Комиссии по оценке качества и эффективности труда работников, т.о. размеры выплат конкретного работника в течение следующего периода могут повышаться, понижаться или отменяться как по рекомендации Комиссии по оценке качества и эффективности труда работников, так и по решению руководства колледжа.

Одним из условий определения размера и произведения стимулирующих выплат является наличие денежных средств в колледже.

Основаниями прекращения стимулирующих выплат являются

- получение дисциплинарного взыскания в период, на который назначена выплата;

- истечение срока, на который назначена выплата,
- приказ об освобождении работника от выполнения возложенных функций;
- истечение срока, в течение которого работник обязан выполнять возложенные функции;
- расторжение трудового договора

Стимулирование директора колледжа из средств областного бюджета производится на основании Приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 21 июня 2016 № 260-Д «Об утверждении Положения о стимулировании руководителей государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»; Приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 02 ноября 2016 № 495-Д «О внесении изменений в приказ министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 21.06.2016 № 260-Д «Об утверждении Положения о стимулировании руководителей государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»; приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области о стимулировании руководителя за конкретный период работы в конкретном размере.

Стимулирование директора за высокие результаты работы колледжа, интенсивность и напряженность труда, за повышенную ответственность производится по решению Совета колледжа до 200% к окладу с выплатой ежемесячно из средств от приносящей доход деятельности колледжа.

Совет колледжа рассматривает вопрос размера стимулирующих выплат директору из средств от приносящей доход деятельности не реже, чем один раз в течение года.

Стимулирование заместителей директора, главного бухгалтера за высокие результаты работы структурных подразделений, интенсивность и напряженность труда, за повышенную ответственность руководителя производится как по рекомендации Комиссии по оценке качества и эффективности труда работников, так и по решению руководства колледжа.

3.1. Стимулирующие выплаты (для всех работников колледжа)

<i>№ п/п</i>	<i>Стимулирующие выплаты</i>	<i>Размер дополнительной выплаты</i>	<i>периодичность выплаты</i>	<i>основание для выплат (подтверждающие документы)</i>	<i>лицо, предоставляющее информацию комиссии по ОКЭТ</i>
за интенсивность и высокие результаты работы		от размера ставки заработной платы преподавателя или оклада сотрудника (назначаются на год)			
1	сложность и напряженность труда	до 50%	ежемесячно	приказ	руководитель подразделения
2	работа со слабо мотивированными к обучению группами, за напряженность труда	до 20% за фактически отработанные часы (без деления на подгруппы)	ежемесячно	тарификационный список, служебная записка, приказ	зам. директора по УР
3	выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	до 200%	ежемесячно	служебная записка, приказ	руководитель подразделения
4	за напряженность, ответственность, сложность и интенсивность труда учебно-вспомогательного персонала	до 200% из средств бюджета до 400% – из внебюджетных средств	ежемесячно	приказ по колледжу	директор
5	повышение эффективности деятельности колледжа или его структурного подразделения в частности	до 50%	ежемесячно	приказ	директор
6	поддержание на высоком уровне и повышение деловой	до 100% из средств бюджета	ежемесячно	приказ	директор

<i>№ п/п</i>	<i>Стимулирующие выплаты</i>	<i>Размер дополнительной выплаты</i>	<i>периодичность выплаты</i>	<i>основание для выплат (подтверждающие документы)</i>	<i>лицо, предоставляющее информацию комиссии по ОКЭТ</i>
	репутации и имиджа колледжа	до 100% из внебюджетных средств			
7	результативность работы лаборатории	до 100%	ежемесячно	приказ	руководитель ОТР
8	за напряженность, ответственность, сложность труда руководителей структурных подразделений	до 200% из средств бюджета до 300% из внебюджетных средств	ежемесячно	приказ по колледжу	директор
9	за напряженность, ответственность, сложность и интенсивность труда рабочих	до 200% из средств бюджета до 300% из внебюджетных средств	ежемесячно	приказ по колледжу	директор
10	высокий уровень профподготовки студентов, проведения процессов аттестации по ПМ	до 100%	единовременно	учебный год	Председатели ЦМК
11	интенсивность труда работника выше установленных норм труда, в т.ч. в период поступления абитуриентов; подготовки колледжа к началу учебного года	до 200%	ежемесячно	приказ	Директор, руководитель АХО
12	интенсивность работы при проведении профессиональных, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий областного, межрегионального, всероссийского и международного уровней	до 100% из средств бюджета до 200% из внебюджетных средств	единовременно	приказ	Зам. директора по развитию
13	подготовку победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций, чемпионатов профмастерства	до 300%	единовременно	приказ	зав. метод. кабинетом
14	разработку и реализацию авторских программ, проектов	до 100%	единовременно	приказ	зам. директора по УР
15	обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности систем жизнеобеспечения колледжа	до 50%	ежемесячно	приказ	руководитель АХО
16	обеспечение экономии и эффективного расходования ресурсов и средств колледжа	до 150%	ежемесячно	приказ	зам. директора главный бухгалтер

<i>№ п/п</i>	<i>Стимулирующие выплаты</i>	<i>Размер дополнительной выплаты</i>	<i>периодичность выплаты</i>	<i>основание для выплат (подтверждающие документы)</i>	<i>лицо, предоставляющее информацию комиссии по ОКЭТ</i>
за высокое качество выполняемых работ и оказываемых услуг		от размера ставки заработной платы преподавателя или оклада сотрудника (назначаются на год)			
1	особые отличия в труде	заслуженный учитель 20%	ежемесячно	тарификационный список, приказ	специалист ОК
2	особые отличия в труде	почетный работник СПО – 20%	ежемесячно	тарификационный список, приказ	специалист ОК
3	особые отличия в труде	отличник профтех. образования 20%	ежемесячно	тарификационный список, приказ	специалист ОК
4	ученая степень	кандидат наук 20%	ежемесячно	тарификационный список, приказ	специалист ОК
5	ученая степень	доктор наук 30%	ежемесячно	тарификационный список, приказ	специалист ОК
6	должность доцента	до 30%	ежемесячно	тарификационный список, приказ	специалист ОК
7	выполнение важных и ответственных работ	до 300%	ежемесячно	приказ	руководитель подразделения
8	за качественные результаты подготовки студентов к ГИА	до 100%	ежемесячно	приказ	председатель ЦМК
9	за разработку и реализацию проектов в сфере профобразования	до 200%	ежемесячно	приказ	зам. директора по развитию
10	за качество выполнения срочных работ, значимых для колледжа	до 200%	ежемесячно	приказ	зам. директора по развитию
11	за стаж непрерывной работы в колледже (25 лет и более)	до 5 тысяч рублей	единовременно	Приказ, звание «Ветеран колледжа»	профком колледжа
12	за особые заслуги перед образованием региона, страны (подготовка чемпионов и призеров регионального, национального, европейского, азиатского, мирового чемпионатов профессионального мастерства WorldSkills, получение сертификата «национальный эксперт»)	до 200%	ежемесячно	приказ	зам. директора по УР
13	другие качественные показатели	до 300%	ежемесячно	приказ	директор

3.2. Стимулирующие выплаты для педагогических работников колледжа

Стимулирующие выплаты для педагогических работников колледжа устанавливаются за высокое качество и результативность осуществления различных видов педагогической деятельности в периоды:
с 01 сентября по 31 января при назначении выплат за 1 семестр текущего учебного года
с 01 февраля по 30 июня при назначении выплат за 2 семестр предыдущего учебного года.

Стимулирующие выплаты для педагогических работников устанавливаются на семестр приказом по колледжу по рекомендации комиссии ОКЭТ, выплаты производятся единовременно или ежемесячно. Стимулирующие выплаты устанавливаются и производятся с учетом финансовых возможностей колледжа.

Основания для назначения выплат (необходимые условия для назначения), критерий эффективности	Размер стимулирующей выплаты	Информация, предоставляемая комиссии по ОКЭТ
Образовательная деятельность		
1. За эффективность и результативность деятельности преподавателя и качество подготовки студентов ЕЖЕМЕСЯЧНО		
Утвержденный индивидуальный план-отчет преподавателя; приказы (распоряжения) руководства о поручениях педагогическим работникам, осуществление следующих видов деятельности в установленные сроки и их результативность:		
1.1. Своевременное проведение ежемесячной, полусеместровой, промежуточной аттестации всех студентов, а также ведение учебной документации , в соответствии с локальными нормативными актами колледжа, в том числе:	до 0,5% к базовой стоимости педчаса преподавателя	Служебная записка секретаря уч. части, включая информацию о жалобах студентов/родителей; о нарушениях трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на месте во время занятий, несоблюдение продолжительности учебных занятий)
- своевременное заполнение учебного журнала; - отсутствие нарушений трудовой дисциплины.		
- заполнение зачетных и экзаменационных ведомостей; - оформление оценочных листов; - заполнение зачетных книжек; - заполнение учебного журнала (по итогам аттестации); - отсутствие обоснованных жалоб студентов или родителей; - отсутствие нарушений трудовой дисциплины.		Служебная записка зав. отделением, включая информацию о наличии жалоб студентов или их родителей
1.2. Своевременное и 100% выполнение учебной (педагогической) нагрузки , установленной преподавателю (педагогическому работнику) в году, предшествующему назначению выплаты		Служебная записка зам. директора по УР
1.3. Удовлетворенность студентов качеством образования (не менее 80% студентов, участвующих в анкетировании в году, предшествующему назначению выплаты, удовлетворены)		Служебная записка методиста
2. За результативность работы лаборатории ЕДИНОВРЕМЕННО		
Приказ о назначении ответственным (заведующим) лабораторией, приказ об утверждении перечня лабораторий; утвержденный план работы лаборатории; приказы (распоряжения) руководства о поручениях педагогическим работникам, выполняющим функции заведующего лабораторией, осуществление и результативность деятельности:		
2.1 Внедрение в образовательный процесс новых технических средств обучения (новое оборудование, программное обеспечение) с соответствии с планом работы лаборатории	до 5000 руб.	Служебная записка руководителя ОТР
Воспитательная деятельность		
1. За результативный контроль оплаты студентами образовательных услуг (основных и дополнительных) ЕДИНОВРЕМЕННО в сентябре и феврале		
Приказ о возложении на работника функций классного руководителя		
1.1. своевременный и систематический контроль оплаты студентами учебной группы образовательных услуг, а также принятие результативных мер для полного отсутствия у студентов задолженностей по оплате образовательных услуг на начало экзаменационной сессии, в течение учебного года, в установленные сроки	до 3000 руб.	Служебные записки зам. директора по ВР, заведующего филиалом, главного бухгалтера
2. За эффективную методическую и организационную деятельность в рамках воспитательной работы ЕДИНОВРЕМЕННО в сентябре и феврале		
2.1. систематическая методическая деятельность в рамках воспитательной работы педработника, который является классным руководителем учебной группы: организация и	до 3000 руб	Служебные записки зам. директора по ВР, зав. филиалом

проведение открытых воспитательных мероприятий, качественная подготовка участия группы в общеколледжных и других мероприятиях, участие в семинарах и конференциях по воспитательной работе, предоставление классным руководителем заместителю директора по ВР (заведующему филиалом) документов, подтверждающих методическую деятельность: отчетов о проведенных мероприятиях, приказов и публикаций статей о воспитательной работе, разработок тематических классных часов, сценариев		
3. За качество работы классного руководителя в общежитии колледжа ЕДИНОВРЕМЕННО в сентябре и феврале		
3.1. своевременный эффективный контроль студентов, проживающих в общежитии: регулярное и систематическое посещение комнат, в которых проживают студенты (не менее 1 раза в месяц); записи в журнале контрольных обходов	до 2000 руб.	Служебная записка зам. директора по ВР
Организационно-методическая деятельность		
1. За подготовку студентов к НПК, олимпиадам, конкурсам, выставкам творчества, спартакиадам спортивным соревнованиям ЕДИНОВРЕМЕННО в сентябре и феврале		
1.1 Подготовка студентов к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю), конкурсах, спартакиадах, спортивных соревнованиях, предоставление заведующему методическим кабинетом (заведующему филиалом) документов, подтверждающих участие: дипломов, сертификатов, грамот, медалей, фото и видеоматериалов и т.п.,	до 1000 руб.	Служебная записка заведующего методическим кабинетом
2. За демонстрацию педагогического мастерства ЕДИНОВРЕМЕННО в сентябре и феврале		
2.1 Демонстрация педагогического мастерства на Педагогических чтениях, Педагогических советах, мастер-классах, открытых уроках и иных мероприятиях, участие в методических выставках, а также предоставление заведующему методическим кабинетом (заведующему филиалом) документов, подтверждающих демонстрацию педагогического мастерства: отчета о мероприятии, отзыва об открытом уроке, фото и видеоматериалов и т.п.	до 1000 руб.	Служебная записка заведующего методическим кабинетом
3. За организацию и проведение НПК, олимпиад, конкурсов, выставок творчества, спартакиад, спортивных соревнований и иных мероприятий в колледже ЕДИНОВРЕМЕННО в сентябре и феврале		
3.1 Организация и проведение научно-практических конференций, олимпиад по дисциплине (модулю), конкурсов, выставок технического творчества, спартакиад, спортивных соревнований и иных мероприятий в колледже в соответствии с утвержденной программой, положением, регламентом проводимого мероприятия, а также предоставление заведующему методическим кабинетом (заведующему филиалом) документов, подтверждающих организацию и проведение мероприятий: отчета о мероприятии, дипломов, сертификатов, грамот, медалей, фото и видеоматериалов и т.п.	до 1000 руб.	Служебная записка заведующего методическим кабинетом
4. За проведение мероприятий профориентационной направленности ЕДИНОВРЕМЕННО в сентябре и феврале		
4.1 Организация и проведение мероприятий профориентационной направленности: встреч со школьниками, абитуриентами, мастер-классов для абитуриентов, выставок, презентаций образовательных программ и иных мероприятий в колледже и за его пределами в соответствии с утвержденной программой, положением, регламентом проводимого мероприятия, а также предоставление заведующему методическим кабинетом (заведующему филиалом) отчета о мероприятии, дипломов, сертификатов, благодарственных писем, грамот, медалей, фото и видеоматериалов и т.п.	до 1000 руб.	Служебная записка заведующего методическим кабинетом

Учебно-методическая деятельность		
1. За разработку и внедрение в учебный процесс образовательных ресурсов ЕЖЕМЕСЯЧНО		
Утвержденный индивидуальный план-отчет преподавателя, план работы структурного подразделения или иной документ, в соответствии с которым разработан и внедрен в учебный процесс образовательный ресурс, осуществление следующих видов деятельности и их результативность:		
1.1. Своевременная разработка новых образовательных ресурсов (учебно-методических, мультимедийных), указанных в плане-отчете преподавателя, в т.ч. электронных, их оформление в соответствии с установленными в колледже требованиями (ресурсы должны быть утверждены и представлены в методический кабинет)	до 20% к стоимости педчаса преподавателя	Служебная записка заведующего методическим кабинетом

4. Премирование работников колледжа

Премии – разовые выплаты, которые производятся с целью поощрения работников колледжа, стимулирования их добросовестности и для повышения эффективности деятельности колледжа. Премии носят разовый характер. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльные выплаты оформляются приказом по колледжу, могут производиться по итогам работы за любой период времени:

- за напряженность и ответственность труда;
- за сложность и интенсивность труда;
- за повышенную ответственность работника;
- за высокую напряженность труда;
- за значительные объемы выполняемой работы;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности работника;
- за вклад в увеличение внебюджетных поступлений;
- за инициативность и творческий подход к труду;
- за высокую результативность труда;
- за высокое качество педагогической деятельности;
- за высокое качество содержания колледжа в надлежащем состоянии;
- за высокое качество дополнительной работы;
- за инновационный подход к педагогической деятельности;
- за высокое качество выполняемых поручений (работ, заданий);
- при объявлении благодарности или награждении грамотой Министерств, ведомств Российской Федерации или Свердловской области, города Екатеринбурга;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя, Дня радио и юбилейными мероприятиями колледжа;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения) за большой вклад в дело подготовки специалистов среднего звена;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- за высокую результативность учебно-воспитательного процесса;
- за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок, иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью колледжа; организацию и проведение массовых мероприятий городского, областного, регионального и других уровней;
- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за выполнение срочных сверхплановых заданий по поручению директора, его заместителей и руководителей структурных подразделений;
- за качественное завершение учебного и финансового года, в т.ч. качественное оформление документации;
- за качественную подготовку зданий колледжа и общежития к зимнему отопительному сезону;
- за научно-методические достижения, защиту диссертаций; успехи в научно-исследовательской и опытно-конструкторской работе;
- за успешное руководство научно-исследовательской работой студентов;

- за досрочное выполнение объемов ремонта объектов колледжа, работы по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования собственными силами;
- за увеличение интенсивности работы, связанной с обучением и организацией студентов и слушателей на договорной основе;
- за организационное содействие в обеспечении платных образовательных услуг и иных видов приносящей доход деятельности;
- за создание безопасных условий образовательного процесса (отсутствие травматизма студентов и работников колледжа, своевременное выполнение предписаний контролирующих органов);
- за своевременное и качественное планирование и организацию учебно-воспитательного процесса;
- за высококачественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по дисциплине, воспитательной работы со студентами;
- за качественное дежурство работников по колледжу;
- качественную организацию дежурства студентов и других работ по самообслуживанию;
- за своевременное и качественное ведение учебно-планирующей, учетно-отчетной и другой документации;
- за надлежащее состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- за отсутствие нарушений правил техники безопасности;
- за содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.

Заместители руководителя и другой административно-управленческий персонал может быть премирован при наличии средств по основаниям:

- большой личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль хода учебно-воспитательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- эффективное и целевое использование финансовых средств;
- развитие, содержание и сохранность материально-технической базы колледжа;
- иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями работника;
- в связи с увольнением при выходе на пенсию по возрасту за большой вклад в дело подготовки квалифицированных специалистов среднего звена.

Размер премии устанавливается руководством колледжа, премия выплачивается на основании приказа директора; основанием для выпуска приказа о назначении премии может являться служебная записка руководителя структурного подразделения, ходатайство работников и т.п.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих прямых должностных обязанностей в соответствующем периоде, а также инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере (денежной суммой). Максимальным размером премия не ограничена.

5. Оказание материальной помощи работникам колледжа

Колледж вправе при наличии экономии бюджетных средств на оплату труда, достаточных средств от деятельности, приносящей доход, оказывать работникам материальную помощь.

Материальная помощь - финансовая поддержка работников колледжа, которая рассчитывается в процентах от минимальной (базовой) ставки/оклада без учета повышения оклада за квалификационную категорию. Материальная помощь может быть оказана штатным работникам колледжа, оказавшимся в тяжелых жизненных ситуациях, выплачивается в связи со следующими обстоятельствами:

- несчастный случай с работником при отсутствии его вины – до 100%;
- смерть работника или близких членов его семьи - до 100%;

- лечение по жизненно важным показателям – до 70%;
- увольнение на пенсию – до 300%;
- увольнение по сокращению штатов или численности – до 50%;
- оказанием материальной помощи малообеспеченным работникам – до 100%;
- материальная поддержка многодетных работников – до 200%;
- иных ситуациях, приводящих к существенному ухудшению материального положения работника – до 200%.

Размер оказываемой материальной помощи зависит от материального состояния колледжа (наличие экономии бюджетных средств, наличие внебюджетных средств), стажа работы в колледже нуждающегося в материальной помощи.

Для оказания материальной помощи работник (член его семьи) подает заявление на имя директора с документальным обоснованием необходимости выплаты материальной помощи, на основании положительной резолюции директора и указанной им суммы бухгалтерия производит выплату. Материальная помощь может быть оказана работнику неоднократно при наличии оснований.

6. Заключительные положения

Оценка достижений работниками колледжа показателей качества, результативности и эффективности труда производится Комиссией по оценке эффективности и качества труда (ОКЭТ) дважды в течение учебного года: в сентябре и феврале. Комиссия ОКЭТ работает на безвозмездной основе публично, т.е. в ее работе может принять участие любой работник колледжа. Информация о дате и времени заседания Комиссии ОКЭТ отражается в плане работы колледжа, объявление может быть сделано на собрании, заседании педагогического совета, педагогических чтениях пр.

Положение «О компенсационных и стимулирующих выплатах в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова» позволяет конкретизировать показатели эффективности, обеспечить справедливую дифференциацию в оплате труда.