

П РА В И Т Е Л ь С Т В О С В Е Р Д Л О В С К О Й О Б Л А С Т И
М И Н И С Т Е Р С Т В О О Б Р А З О В А Н И Я И М О Л О Д Е Ж Н О Й П О Л И Т И К И С В Е Р Д Л О В С К О Й О Б Л А С Т И

Г О С У Д А Р С Т В Е Н Н О Е А В Т О Н О М Н О Е П Р О Ф Е С С И О Н А Л ь Н О Е О Б Р А З О В А Т Е Л ь Н О Е У Ч Р Е Ж Д Е Н И Е
С В Е Р Д Л О В С К О Й О Б Л А С Т И « У Р А Л ь С К И Й К О Л Л Е Д Ж С Т Р О И Т Е Л ь С Т В А , А Р Х И Т Е К Т У Р Ы И
П Р Е Д П Р И Н И М А Т Е Л ь С Т В А » Г А П О У С О « У К С А П »

С О Г Л А С О В А Н О

Председатель первичной профсоюзной
организации Бор С.П. Боровик
«26» августа 2024 г.

У Т В Е Р Ж Д А Ю



Директор

О.В.Бурганова

Приказ о введении в действие

№ 329/П от «16» 09 2024 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

о стимулирующих выплатах работникам государственного автономного
профессионального образовательного учреждения Свердловской области
«Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства»

Одобрено и принято на Совете колледжа
Протокол № 3 от «12» 09 2024 г.

Председатель Совета колледжа

Е.Н.Зенкова

Екатеринбург, 2024 г.

I. Общие положения

1. Положение о стимулирующих выплатах работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства» (далее - Положение о стимулирующих выплатах) определяет порядок, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 №708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 08.08.2023 № 919-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства» (далее - Положение об оплате труда) и иных нормативных актах, регулирующих порядок оплаты труда и установления выплат стимулирующего характера.

3. Положение о стимулирующих выплатах - локальный нормативный акт, являющийся неотъемлемой частью Положения об оплате труда.

4. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) являются составной частью заработной платы и направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу

5. Фонд стимулирующих выплат формируется на календарный год за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

6. При начислении работникам стимулирующих выплат учитываются:

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

7. Размер стимулирующих выплат определяется с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, позволяющих оценить интенсивность, результативность и качество работы, в соответствии с Положением о показателях эффективности деятельности работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства» (далее - Положение о показателях эффективности) в

пределах фонда оплаты труда за счет средств субсидий бюджета Свердловской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

8. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

9. Стимулирующие выплаты работникам колледжа 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.

10. Применение к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может служить основанием для лишения стимулирующих выплат за период, в котором применено взыскание, полностью или частично.

II. Виды выплат стимулирующего характера и порядок их установления

11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

12. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особые условия и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж колледжа, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда колледжа норм труда. Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников указаны в Положении о показателях эффективности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств колледжа, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для колледжа.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников для оценки эффективности за интенсивность и высокие результаты работы указаны в Приложениях к настоящему положению.

11-1. Стимулирующие выплаты за участие работника в выполнении особо важных, срочных и других работ, значимых для колледжа осуществляется в соответствии с приказом директора, издаваемым на основании представлений

руководителей структурных подразделений или на основании самостоятельного письменного решения директора.

В представлении руководителя структурного подразделения указывается вид и объем работ, работники, привлекаемые для выполнения данных работ, степень участия работника в выполнении работы.

При установлении размера стимулирующей выплаты учитывается личное участие каждого работника в своевременном либо досрочном выполнении особо важного и срочного задания на высоком профессиональном уровне, выполнение в срочном порядке задания, имеющего важное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, качественное и оперативное выполнение важных и срочных заданий и поручений, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда.

Степень важности (срочности) работ определяется исходя из конкретных задач, стоящих перед колледжем.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается в размере до 150% должностного оклада.

Выплаты производятся при наличии фонда оплаты труда, за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств от приносящей доход деятельности.

11-2. Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц на основании результатов индивидуальной оценки профессиональной деятельности относятся выплаты, устанавливаемые с учетом сложности, уровня и масштаба деятельности, степени вовлеченности, трудового участия конкретного работника в реализации образовательной деятельности сверх установленного государственного задания платной образовательной деятельности, иной приносящей доход деятельности[^] в том числе осуществляющие деятельность связанную:

с организацией образовательной (учебно-воспитательной) по приносящей доход деятельности (заместители директора, руководители структурных подразделений), в размере до 50%;

с организацией административно-хозяйственной (производственной) работы, кадрово-юридическому, финансово-экономическому, документационному сопровождению по приносящей доход деятельности (заместители директора, руководители структурных подразделений, специалисты, служащие и пр.), в размере до 50%;

с осуществлением процесса обучения и воспитания (педагогические работники) в размере до 20%;

с сопровождением учебного процесса, выполнением учебно-вспомогательных функций (заведующие отделениями, документовед, секретарь, медицинские работники, работники культуры и искусства, и т.п.) в размере до 35%

Формирование и распределение фонда стимулирующих выплат по итогам работы за месяц на основании результатов индивидуальной оценки профессиональной деятельности производится ежегодно, согласуется на административно-экономическом совете и устанавливается на календарный год.

Стимулирующая выплата по итогам работы за месяц на основании результатов индивидуальной оценки профессиональной деятельности

устанавливается ежемесячно в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) и выплачивается работнику, полностью отработавшему период, за который она начисляется, при наличии фонда оплаты труда, на основании решения комиссии по оценке показателей эффективности работникам и оформляется приказом директора колледжа.

13. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном Положением о показателях эффективности, трудовым договором.

Выплаты за качество производятся при наличии фонда оплаты труда, на основании приказа директора колледжа, за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и счет средств от приносящей доход деятельности.

Стимулирующая выплата за качество начисляется работнику, полностью отработавшему период, за который она начисляется, при наличии фонда оплаты труда, на основании решения комиссии по оценке показателей эффективности работникам и оформляется приказом директора колледжа.

12-1. 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). Размер выплаты:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный" в размере 10 000 руб.;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный", в размере 15 000 руб.

Ежемесячные доплаты 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 директору колледжа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

14. Работникам колледжа, имеющим стаж работы (выслугу лет) в колледже, по решению директора могут быть установлены ежемесячные доплаты в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования:

от 10 до 15 лет - 1 000 руб., в соответствии с порядком, указанным ниже;

от 16 до 25 лет - 1 500 руб., в соответствии с порядком, указанным ниже;

свыше 25 лет - 2 000 руб., в соответствии с порядком, указанным ниже.

Установление работникам ежемесячных доплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в колледже осуществляется в следующем порядке:

1) исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) производится кадрово-юридическим отделом ежегодно по состоянию на первое число календарного года работникам, для которых колледж является основным местом работы (работа на условиях внешнего и внутреннего совместительства не учитывается). Учитывается количество полных лет, отработанных работником в колледже по основному месту работы.

2) в случае увольнения работника и повторном приеме на работу при наличии перерыва в работе не более трех месяцев стаж работы сохраняется и учитывается как непрерывный для установления стимулирующей выплаты, за вычетом количества месяцев перерыва в работе.

3) Ежемесячная доплата за стаж работы (выслугу лет) в колледже устанавливается ежегодно на соответствующий календарный год в пределах утвержденного фонда оплаты труда и оформляется приказом директора.

4) Ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (за стаж работы (выслугу лет) в колледже начисляются пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

III. Премияльные выплаты

15. Виды премиальных выплат:

по итогам работы;

единовременное премирование.

16. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственной организации.

17. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. При начислении коллективной премии учитывается коэффициент трудового участия работника.

18. Размер премии может быть установлен в абсолютном размере либо в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Размер премии может дифференцироваться с учетом трудового участия работника.

19. Конкретные размеры премии определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждениями, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

20. При отсутствии в фонде оплаты труда денежных средств на указанные цели премирования не производится.

21. В целях социальной защищенности работников колледжа и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора применяется единовременное премирование работников:

22. Единовременное премирование может осуществляться:

при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования

Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации - до 15 000 рублей;

при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации - до 25 000 рублей;

при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - до 15 000 рублей;

в связи с празднованием Дня учителя, Дня среднего профессионального образования - до 10 000 рублей;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - до 10 000 рублей;

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - до 10 000 рублей;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до 10 000 рублей.

Конкретный размер единовременного премирования устанавливается приказом директора при наличии средств в фонде оплаты труда, определенного на эти цели.

VI. Другие виды поощрения за труд

23. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения объявляются в приказе по колледжу и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, нагрудными знаками и другими знаками отличия, к присвоению почетных званий.

VII. Заключительные положения

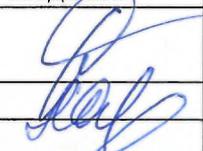
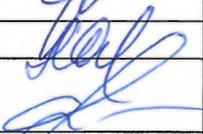
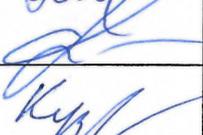
24. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения директором колледжа на основании приказа о введении в действие.

25. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в следующих случаях:

- изменение финансового положения колледжа;
- инициатива работников колледжа;
- изменение действующего законодательства.

26. Любые изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение по согласованию с Советом колледжа и профкомом колледжа и вступают в действие после их утверждения директором на основании приказа.

Положение о стимулирующих выплатах работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж строительства, архитектуры и предпринимательства» в редакции от « ___ » _____ 2024 г. согласовано:

Должность	Подпись	Ф.И.О.	Дата
Главный бухгалтер		Г.Б. Фадеева	11.09.2024
Заместитель главного бухгалтера		Л.И. Филиппова	10.09.2024
Начальник кадрово-юридического отдела		З.А. Анчугова	10.09.2024
Юрисконсульт		Н.А.Кузнецов	10.09.2024