

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕБРИХИНСКИЙ ЛИЦЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

Алтайский край, Ребрихинский район, село Ребриха, пр-т Победы, 13,
тел/факс 8(38582)2 11 50, 2 25 60, E-mail :pu70-Rebriha@mail.ru

ПРИКАЗ

09. 01. 2018 г.

с. Ребриха

№1/1т

«об утверждении локальных актов»

В соответствии с Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края

Приказываю:

1. Утвердить следующие локальные акты в новой редакции:

Положение об оплате труда работников КГБПОУ «Ребрихинский лицей ПО» (№2.1),

Положение о стимулирующих выплатах работникам КГБПОУ «Ребрихинский лицей ПО» (№2.2),

Положение о стимулирующих выплатах за непрерывный стаж работы (№2.3),

Положение об оценке качества и результативности труда работников КГБПОУ «Ребрихинский лицей ПО» (№2.4),

Положение о выплатах компенсационного характера (№2.5),

Положение о натуральных выплатах (№2.6)

Основание: постановление Правительства Алтайского края от 09.10.2017г №375 « О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов, а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счёт средств краевого бюджета»

Директор



Г.А.Чикильдик

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
КГБПОУ «Ребрихинский лицей профессионального образования»

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ребрихинский лицей профессионального образования» (далее – Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.

1.1. Система выплат стимулирующего характера работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты для всех категорий, работающих в пределах выделенного фонда оплаты труда.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся при наличии стимулирующего фонда в пределах выделенного фонда оплаты труда.

1.3. Изменения в настоящее положение могут быть внесены не более 2-х раз в год по согласованию с Советом лицея.

2. Условия, виды и размер выплат стимулирующего характера.

2.1. Условия выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Основанием для ежемесячного премирования работников Учреждения является оценка их профессиональной деятельности, осуществляемая согласно Положению об оценке качества и результативности труда работников.

2.1.2. Основанием для ежемесячных выплат за интенсивность и высокие результаты работы; премиальных выплат по итогам работы; иных поощрительных выплат работникам Учреждения является оценка аналитической информации о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования

2.1.3. С целью повышения качества и результативности профессиональной деятельности, стимулирующие надбавки назначаются только по основной должности.

2.2. Виды выплат стимулирующего характера.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения включают в себя поощрительные выплаты для всех категорий работающих.

Педагогическим работникам:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- ежемесячная надбавка за наличие отраслевой награды;

- ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- премиальные выплаты по итогам работы два раза в год (по итогам каждого полугодия);
- за выполнение функций наставника;
- иные поощрительные выплаты.

Заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная надбавка с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности;
- ежемесячная надбавка за наличие почетных званий, отраслевых наград;
- премиальные выплаты по итогам работы два раза в год (по итогам каждого полугодия);
- иные поощрительные выплаты.

Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- ежемесячная премия;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы два раза в год (по итогам каждого полугодия);
- иные поощрительные выплаты.

2.2.2. Работникам Учреждения за безупречную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение в следующих случаях:

- **При получении наград (грамоты, благодарственные письма, дипломы и иные награды):**
 - федерального уровня – до 1500 руб.
 - регионального уровня – до 1000 руб.
 - муниципального уровня – до 800 руб.
 - учреждения – до 500 руб.
- **В связи с юбилейными датами:**
 - 50-летний юбилей – до 2000руб.
 - 55-летний юбилей – в размере должностного оклада, но не менее 3000руб.
 - 60-летний юбилей - в размере должностного оклада, но не менее 4000руб.
- **В связи с профессиональным праздником:**

- сумма экономии фонда оплаты труда пропорционально должностного оклада каждого сотрудника, отработавшего в училище не менее 6-ти месяцев.

- **При увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту (женщины – не ранее 55 лет, мужчины – не ранее 60 лет):**

- при непрерывном стаже работы в училище от 10 лет до 15 лет – 1,5 месячных оклада;
- при непрерывном стаже работы в училище от 15 лет до 25 лет – 2 месячных оклада;
- при непрерывном стаже работы в училище свыше 25 лет – 3 месячных оклада;

2.2.3. При возникновении чрезвычайных обстоятельств работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в пределах фонда оплаты труда:

- на похороны умершего работника – в размере его должностного оклада;
- на похороны умерших близких родственников (супруги, дети, родители) – до 3000 руб.;
- при краже, пожаре и ином бедствии – по решению Совета лица;
- в случае длительной болезни работника, требующей дорогостоящего лечения и приобретения лекарств - по решению Совета лица;

2.3. Размер выплат стимулирующего характера.

2.3.1. Педагогическим работникам:

- Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности согласно Положению об оценке качества и результативности труда работников Учреждения.
- Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие отраслевой награды, непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:
 - для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами (нагрудными знаками "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации и значками "Отличник профессионально-технического образования РСФСР") - 10%;
 - для педагогических работников согласно Положению о стимулирующих выплатах за непрерывный стаж работы работникам при непрерывном педагогическом стаже работы
 - от 5 лет до 10 лет - 5%, от 10 лет до 15 лет – 10%, свыше 15 лет – 15%;

- Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за сложную, напряженную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда определяется приказом директора.
- Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, выплачивается первые 3 года в размере 15%.
- Размер премиальных выплат по итогам работы за год и иных поощрительных выплат устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда и в пределах накопительного фонда и распределяется приказом директора.

2.3.2. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру:

- Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за сложную, напряженную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда определяется приказом директора.
- Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности согласно Положению об оценке качества и результативности труда работников Учреждения;
- Ежемесячная надбавка к должностному окладу с учетом соответствия занимаемой должности для заместителей директора Учреждения, руководителей структурных подразделений устанавливается в следующих размерах:

по итогам аттестации на соответствие занимаемой должности на основании результатов квалификационных испытаний по оценке уровня их профессиональной компетентности:

№п/п	Результат квалификационных испытаний	Размеры стимулирующих выплат (% от должностного оклада)
1	От 3,51 балла до 4,0 баллов	10
2	От 4,0 баллов до 4,46 баллов	12
3	Более 4,46 баллов	15

- Ежемесячная надбавка к должностному окладу за наличие отраслевой награды устанавливается в следующих размерах:
 - для работников, имеющих почётные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер Российской Федерации» - 10%;

- для работников, награжденных отраслевыми наградами (нагрудными знаками "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" или значками "Отличник профессионально-технического образования РСФСР") - 5%.

- Размер других стимулирующих выплат (премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты) устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах накопительного фонда и распределяется приказом директора.

2.3.3. Специалистам, работникам учебно-вспомогательного персонала, рабочим:

- Размер ежемесячной премии данным категориям работников за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности согласно Положению об оценке качества и результативности труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего подразделения Учреждения.
- Размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за сложную, напряженную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда и определяется приказом директора.
- Размер других стимулирующих выплат (премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты) устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах накопительного фонда и распределяется приказом директора на поощрения всех категорий работников.

3. Формирование стимулирующего фонда.

3.1. Объем средств, направляемых Учреждением на выплаты стимулирующего характера, составляет не ниже 20% в общем фонде оплаты труда.

3.2. Объем средств, направляемых Учреждением на выплаты стимулирующего характера в размере 15% от общего фонда, является накопительным фондом и распределяется приказом директора на поощрения всех категорий работников.

3.3. Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера согласно Положению об оценке качества и результативности труда работников составляет 80%; на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, единовременные премиальные выплаты по итогам работы, иные поощрительные выплаты – 20%.

3.4. Размер доли объема средств, выделяемой для осуществления выплат стимулирующих надбавок работникам отдельных категорий, составляет:

- для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, старших мастеров - 20,4% от общего фонда стимулирования;

- для иных педагогических работников – 3,2% от общего фонда стимулирования;
- для преподавателей – 39,1% от общего фонда стимулирования;
- для мастеров производственного обучения – 35,9% от общего фонда стимулирования;
- для специалистов, учебно-вспомогательного персонала – 0,9% от общего фонда стимулирования;
- для работников административно-хозяйственной части – 0,5% от общего фонда стимулирования.

4. Порядок назначения выплат стимулирующего характера

4.1. Решение об установлении размеров стимулирующих выплат работникам за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг принимается директором по согласованию с Советом лица и руководителем первичной профсоюзной организации на основании сводных данных, представленных Экспертной комиссией, не позднее одной недели со дня их представления директору.

Согласованное решение оформляется соответствующим приказом по личному составу учреждения.

4.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда осуществляется два раза в год (по итогам каждого полугодия).

4.3. Определение размеров стимулирующих выплат отдельным работникам осуществляется пропорционально индивидуальной сумме баллов в пределах доли общего объема денежных средств, выделенной для осуществления стимулирующих выплат работникам соответствующей категории.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются в течение шести месяцев, следующих за периодом времени, по итогам которого они были назначены (соответственно, с 1 июля по 31 декабря и с 1 января по 30 июня). Они могут быть отменены только в случае прекращения трудовых отношений работника с учреждением в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за сложную, напряженную и эффективную работу распределяются директором Учреждения по согласованию с Советом лица, с учетом мнения профсоюзной организации. Директор представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работника, являющихся основанием для их премирования.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за полугодия устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и распределяются пропорционально должностным окладам.

5. Порядок рассмотрения Советом лица назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения

- 4.1. Совет лица до 1 июля календарного года представляет директору Учреждения кандидатуры работников в количестве 5 человек в состав Экспертной комиссии по назначению стимулирующих надбавок.
- 4.2. Совет лица до 1 июля календарного года представляет директору Учреждения кандидатуру работника, ответственного за сбор сведений о результатах профессиональной деятельности.
- 4.3. Директор Учреждения в срок до 5 июля календарного года издает приказ о назначении экспертной комиссии и лица, ответственного за сбор сведений о результатах профессиональной деятельности.
- 4.4. Экспертная комиссия представляет в Совет лица, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования
- 4.5. Совет лица в срок до 20 января и 10 июля рассматривает сводные данные Экспертной комиссии и принимает мотивированное решение о назначении стимулирующих выплат, которое направляет директору Учреждения.
- 4.6. Директор Учреждения согласованное решение Совета лица рассматривает на заседании административного совета с обязательным присутствием уполномоченного представителя профсоюзного комитета и оформляет его соответствующим приказом по личному составу Учреждения.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета Лицея
_____С.В.Шурыгин
«___» _____ 2014г

УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора КГБПОУ
«Ребрихинский лицей ПО»
№220/1т от 15.08.2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах за непрерывный стаж работы

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ребрихинский лицей профессионального образования» (далее – Учреждение) в повышении качества и результативности профессиональной деятельности.
- 1.2. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда по категориям работников.
- 1.3. С целью повышения качества и результативности профессиональной деятельности, стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждение выплачиваются только по основной должности.
- 1.4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы на педагогических должностях устанавливаются в процентах к размерам должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников.
- 1.5. С целью закрепления кадров в стаж непрерывной педагогической работы засчитывается работа в данном учреждении (КГБПОУ «Ребрихинский лицей ПО»

2. Условия предоставления стимулирующих выплат педагогическим работникам за непрерывный стаж работы.

- 2.1. В непрерывный стаж работы в Учреждении засчитывается время работы:
 - на педагогических должностях независимо от педагогической нагрузки, указанных в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Минсоцразвития РФ от 05.06.2008г №216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»: Преподаватель, мастер производственного обучения, методист, педагог-

психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физвоспитания, воспитатель.

- На должностях (не относящихся к педагогическим, но связанных с образовательным процессом), работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы при определенных условиях, указанных:

-в профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Минсоцразвития РФ от 05.06.2008г №216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»: **старший мастер, управляющий учебного хозяйства.**

-в разделе II «Должности руководителей» Единого Квалификационного Справочника должностей руководителей специалистов и служащих работников образования, утвержденного приказом Минсоцразвития РФ от 26.08.2010г №761 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих работников образования: **директор, заместители директора.**

Время работы на указанных должностях засчитывается в стаж **непрерывной работы на педагогических должностях при условии** выполнения работником в каждом учебном году учебной нагрузки в объеме **не менее 240 часов.**

2.2. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы в Учреждении устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и на основании приказов.

2.3. В стаж непрерывной педагогической работы засчитывается:

- Фактически проработанное время;
- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула или неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе) или он получал пособие по государственному социальному страхованию;

2.4. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

- при переводе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил двух недель;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала педагогическая работа в данном учреждении;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа в данном учреждении, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе, если увольнению предшествовала педагогическая работа в данном учреждении;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы в данном учреждении вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;
- при поступлении (приглашении администрации) на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию из данного учреждения.

3. Размер стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы

3.1. Размер стимулирующих выплат за непрерывный стаж работы на педагогических должностях устанавливается в процентах к размерам должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников:

- при непрерывном стаже работы от 5 лет до 10 лет - 5%;
- при непрерывном стаже работы от 10 лет до 15 лет – 10%;
- при непрерывном стаже работы свыше 15 лет – 15%.