



Бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты - Мансийского автономного округа - Югры
"Нижневартовский строительный колледж"



УТВЕРЖДАЮ
Директор БУ «Нижневартовский
строительный колледж»
_____ А.А. Десятов
Приказ № 28/1-а
от «08» февраля 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
БУ «НИЖНЕВАРТОВСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

ПЛЖ СМК 6.2.1-*64*...-16

Версия 1

Дата введения 08.02.2016г.

РАССМОТРЕНО
Педагогический совет
Протокол № 2
от «08» февраля 2016 г.

Согласовано с первичной профсоюзной
организацией БУ «Нижневартовский
строительный колледж»
Протокол № 3
от «13» февраля 2016 г.

Нижневартовск
2016

**КОНТРОЛЬНЫЙ
ЭКЗЕМПЛЯР**

	Должность	Фамилия/ Подпись	Дата
Разработал	Главный бухгалтер	Кирильчук Т.В. <i>Т.В. Кирильчук</i>	08.02.16
Разработал	Юрист	Чайникова О.В. <i>О.В. Чайникова</i>	08.02.16
			Стр. 1 из 14

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Формирование фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты.....	4
3. Порядок установления стимулирующих выплат	5
4. Определение и исчисление стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.....	6
5. Определение и исчисление стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ	7
6. Выплата по итогам работы за год	9
7. Иные поощрительные выплаты.....	9
8. Заключительные положения.....	10
ПРИЛОЖЕНИЯ	11

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда в части установления стимулирующих выплат работникам Колледжа.

1.2. Положение «О стимулирующих выплатах работникам бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартровский строительный колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 21.12.2012 г. №273-ФЗ;
- Федеральным законом «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 г. №149-ФЗ;
- Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года №77-оз «Об оплате труда работников образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (ред. От 27.06.2014 г.);
- Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года №76 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа» (ред. От 25.06.2015 г.);
- Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» от 16.01.2014 г № 1-нп (от 22.04.2015г.);
- Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Об утверждении Методических рекомендаций по определению и исчислению стимулирующих выплат работникам государственных образовательных учреждений, координацию деятельности которых осуществляет Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» от 02.02.2016г. № 116;
- Нормативными и регламентирующими документами Министерства образования и науки Российской Федерации, региональных и местных органов управления;
- ГОСТом Р ИСО 9001-2011 «Система менеджмента качества. Требования», руководством по качеству РК СПК-2011,
- Уставом колледжа (распоряжение Департамента по управлению государственным имуществом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.03.2014 г. №13-Р-419; приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 18.03.2014 г. №285;
- Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Нижневартровский строительный колледж» и иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Целью данного Положения является установление выплат, способствующих усилению мотивации работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Нижневартровский строительный колледж» (далее - Колледж) в повышении качества образовательного процесса и образовательных услуг; участия в реализации задач развития Колледжа, создания его положительного имиджа, поощрения творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач; развитию всех видов ресурсов Колледжа: финансовых, материально-технических, кадровых, методических, информационных и др.

1.4. Величина средств, направляемых на стимулирующие выплаты, определяется с учетом размера, установленного Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также с учетом складывающейся обоснованной экономии средств, направляемых на оплату труда.

1.5. Источниками средств, направляемых на стимулирующие выплаты, являются:

Изменение №	Дата
-------------	------

- средства, направляемые на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований;
- средства, направляемые на оплату труда, формируемые за счет средств, полученных от разрешенной уставом Колледжа приносящей доход деятельности;
- складывающаяся обоснованная экономия средств, направляемых на оплату труда за счет бюджетных ассигнований и средств, получаемых от разрешенной уставом Колледжа приносящей доход деятельности.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- директорский фонд
- премиальные выплаты по итогам работы за год;

1.7. Средства, направляемые на стимулирующие выплаты, за исключением директорского фонда, образуют фонд стимулирующих выплат.

1.8. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников). Материальное стимулирование осуществляется согласно приказа директора Колледжа на основании протокола, представленного Комиссией по рассмотрению и назначению доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера.

Состав, права и обязанности Комиссии указаны в положении о Комиссии по рассмотрению и назначению доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера.

2. Формирование фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты

2.1. При формировании фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) и стимулирующие выплаты предусматриваются 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях от фонда оплаты труда.

2.2. Фонд компенсационных и стимулирующих выплат рассчитывается 1 раз по состоянию на 1 сентября ежегодно и перерасчету не подлежит, за исключением случаев значительного изменения фонда должностных окладов или тарифных ставок (окладов) (изменение размера базового оклада, значительные изменения штатного расписания).

2.3. Фонд компенсационных и стимулирующих выплат $F_{кс}$ определяется по формуле:

$$F_{кс} = F_{до} * 30\%, \text{ рублей}$$

$F_{до}$ – фонд должностных окладов или тарифных ставок (окладов), а также иных выплат работников с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за

работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям по состоянию на 1 сентября, согласно утвержденной тарификации и штатному расписанию.

2.4. Фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты F_c определяется по формуле:

$$F_c = F_{kc} - F_k - Дф, \text{ рублей}$$

где:

F_{kc} – фонд оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты;

F_k – средне сложившийся объем средств (в рублях) за предыдущий период, направленный на осуществление выплат компенсационного характера;

При определении объема средств на осуществление выплат компенсационного характера учитываются выплаты за работу в условиях, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, работа с вредными и (или) опасными условиями труда). Не учитываются выплаты за увеличение объема работ, совмещение профессий, установленные работнику за счет вакантных ставок, учитываемых в расчете фонда должностных окладов или тарифных ставок (окладов).

$Дф$ – директорский фонд, рублей;

2.5. Размер директорского фонда в процентах от фонда стимулирующих выплат устанавливается приказом Департамента.

Объем средств директорского фонда определяется по состоянию на 1 сентября ежегодно на основании фонда должностных окладов и тарифных ставок (окладов) согласно утвержденных тарификации и штатного расписания и перерасчету не подлежит, за исключением случаев значительного изменения фонда должностных окладов или тарифных ставок (окладов) (изменение размера базового оклада, значительные изменения штатного расписания).

Объем средств регулярных выплат определяется от объема средств директорского фонда в соответствии с размером, установленным приказом Департамента. Регулярные выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

Максимальный объем средств разовых выплат равен 15 процентам от объема средств директорского фонда за квартал, конкретный размер устанавливается приказом Департамента.

3. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат устанавливаются с учетом настоящего Положения, специфики деятельности Колледжа, стратегии Колледжа, программы его развития, принципов и ценностей корпоративной культуры, особенностей жизненного цикла Колледжа, позиционирования на рынке образовательных услуг.

3.2. Выплаты осуществляются всем работникам Колледжа, с учетом персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личному отношению к делу.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном размере.

3.5. Начисление выплат стимулирующего характера производится ежемесячно. Сумма выплат, рассчитываемое на каждое подразделение по результатам оценки подразделения, определяется на

основании данных за прошедший период с учетом доведения лимитов бюджетных средств и изменяются в периоде, следующем за прошедшим.

3.6. Размер стимулирующей выплаты, предусмотренный настоящим Положением, может быть снижен, либо выплата может быть отменена по следующим основаниям:

- наличие дисциплинарного взыскания;
- нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья;
- некачественное исполнение должностных обязанностей; невыполнение обязанностей работника, предусмотренных должностными инструкциями и трудовым договором.

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

3.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджета, по независящим от Колледжа причинам, директор Колледжа вправе приостановить стимулирующие выплаты, либо пересмотреть их размеры.

3.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год:

- с 01 февраля по 31 августа
- с 01 сентября по 31 января

4. Определение и исчисление стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. Выплата за интенсивность труда устанавливается работнику (работникам) на основании приказа директора Колледжа по представлению непосредственного руководителя. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника (работников) к более качественному результату труда с целью поощрения за выполненную работу.

4.2. Выплата за высокие результаты устанавливается работнику (работникам) в соответствии с приказом директора Колледжа на основании протокола заседания и решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

4.3. При назначении выплат за интенсивность и высокие результаты учитываются:

- высокая результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб колледжа.

4.4. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в абсолютном размере:

№ п/п	Показатель	Абсолютный размер, рубли
1.	Высокая результативность работы	0 – 29 581,00
2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	0 – 14 790,00
3.	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Колледжа	0 – 14 790,00

4.5. Представление о назначении и установление размера стимулирующих выплат руководителям второго и третьего уровня, а также работникам колледжа, находящимся в прямом подчинении директора Колледжа, на рассмотрение Комиссии вносит директор колледжа (уполномоченное лицо).

Представление о назначении и установление размера постоянных стимулирующих выплат преподавателям, мастерам производственного обучения, прочим педагогическим работникам, прочим специалистам, служащим и рабочим на рассмотрение Комиссии вносит руководитель соответствующего подразделения.

4.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного года, осуществляются за фактически отработанное время (за исключением единовременных выплат).

4.7. Комиссия по рассмотрению и назначению доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера имеет право ходатайствовать перед директором Колледжа о снижении размера или лишения работника стимулирующей выплаты за интенсивность работы полностью, за упущение в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной, коммерческой тайны.

4.8. Комиссия по рассмотрению и назначению доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера имеет право ходатайствовать перед директором Колледжа о снижении размера или лишения работника стимулирующей выплаты за высокие результаты работы полностью при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника.

4.9. При оценивании показателей за интенсивность и высокие результаты работы, возможно суммирование абсолютных размеров по показателям, перечисленным в таблице.

5. Определение и исчисление стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ

5.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями показателями оценки эффективности труда, разработанными и утвержденными в Колледже (таблица №2).

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются показатели, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Инструменты оценки (критерии, типы работ и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности Колледжа.

Индикаторы представлены в исчислимом формате в **баллах**, для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

5.2. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности труда работников по 3 уровням:

Уровень А соответствует **10** баллам.

Своевременно, качественно и в полном объеме выполняет функциональные обязанности; проявляет инициативу и берет на себя дополнительный объем работ, выходящий за пределы

функциональных обязанностей. В высшей степени самоорганизован: самостоятельно решает/предвидит проблемы в рамках своей компетенции, инициирует решение проблем, которые мешают четкому выполнению трудовых функций. Совершенствует профессиональные знания, инициируя участие в курсах повышения квалификации, работе круглого стола, семинарах, практикумах, конференциях. Предлагает внедрение инновационных идей, способствующих повышению мотивационного уровня обучающихся и результативности/качеству работы. Обладает высоким командным духом, всегда готов оказать профессиональную помощь и поддержку тем, кто в ней нуждается. Уровень профессионального общения с коллегами достаточно продуктивен и эффективен. Случаи нарушения трудовой дисциплины отсутствуют.

Уровень В соответствует 7 баллам.

В целом выполняет свой функционал, который предусмотрен должностной инструкцией и планом работы, однако объем работ, выходящий за пределы трудовых функций, практически не берет. Уровень качества выполнения трудовых обязанностей приемлем. Стремление к повышению профессионального мастерства присутствует: по указанию/предложению руководителя участвует в работе семинаров, научно-практических конференций, круглых столов, конкурсов и т.п. Инновационный опыт коллег воспринимает позитивно, однако инициативы по распространению собственного опыта отсутствуют. Командный дух присутствует. Общение с обучающимися уважительное. Нарушений трудовой дисциплины нет.

Уровень С соответствует 3 баллам.

Объем задач и трудовых функций выполняется не в полном объеме и недостаточно качественно. Отказывается брать на себя дополнительный объем работ даже при острой производственной необходимости. Нуждается в постоянной помощи и контроле со стороны руководителя и коллег. Стремление к самообразованию и получению новых знаний отсутствует, любые инициативы воспринимаются скептически. Профессиональное сотрудничество с коллегами сведено к минимуму, любые совместные обсуждения могут повлечь за собой конфликт. В отношении с обучающимися не корректен, педагогический такт практически отсутствует. Зафиксированы случаи нарушения трудовой дисциплины.

5.3. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании оценочного листа (Приложение №1 к Положению) и приложенных к нему статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

5.4. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне Колледжа осуществляется заместителями директора, директором Колледжа.

5.5. Определение и исчисление стимулирующих выплат за качество выполняемых работ осуществляется **экспертным методом**.

При исчислении экспертным методом стоимость балла по каждой категории работников будет различной. Фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты для установления выплаты за качество выполняемых работ определяется в различных долях с учетом значимости вклада в общие результаты деятельности по категориям работникам.

Распределение и исчисление размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ каждого конкретного работника производится по формуле:

стоимость 1 балла * на количество баллов, набранное работником.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в абсолютном размере в зависимости от набранных баллов. Стоимость одного балла исчисляется путем деления суммы

стимулирования за качество выполненных работ на полученное общее количество баллов. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Выплаты производятся в соответствии с представлением оценочного листа работника и материалов об эффективности деятельности.

5.6. Комиссия по рассмотрению и назначению доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников Колледжа по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников Колледжа не чаще двух раз в год.

5.7. При изменении качественных или количественных критериев работы, за которые предусмотрена надбавка, выплаты конкретному работнику могут быть отменены или размер выплат может быть изменен (уменьшен) решением Комиссии по рассмотрению и назначению доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера по представлению непосредственного руководителя работника, председателя первичной профсоюзной организации или педагогического совета колледжа.

Выплата за качество выполняемых работ работнику Колледжа производится пропорционально отработанному времени.

6. Выплата по итогам работы за год

6.1. Выплата осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год.

6.2. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

6.3. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается в абсолютном размере.

6.4. Непосредственные руководители представляют материалы об эффективности деятельности работника Комиссии по рассмотрению и назначению доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера и несут персональную ответственность за достоверность представляемых данных.

6.5. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению. Приказ директора учреждения является основанием для начисления выплат работникам учреждения.

7. Иные поощрительные выплаты

7.1. В случаях и порядке, установленных коллективным договором, по согласованию с Департаментом может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

7.2. Размер единовременной премии к праздничным датам устанавливается в едином размере для всех работников Колледжа и не может составлять более 10000, 00 рублей.

7.3. Поощрение работников к юбилейным датам осуществляется в следующем порядке:

При достижении работником 50, 55, 60, 65, 70, 75 и последующих 5 лет при стаже работы в БУ «Нижевартовский строительный колледж»:

- за 3 года работы выплачивается единовременная премия в размере 3 000 рублей;
- за 4 года работы выплачивается единовременная премия в размере 4 000 рублей;
- за 5 лет работы выплачивается единовременная премия в размере 5 000 рублей;
- за 6 лет работы выплачивается единовременная премия в размере 6 000 рублей;
- за 7 лет работы выплачивается единовременная премия в размере 7 000 рублей;
- за 8 лет работы выплачивается единовременная премия в размере 8 000 рублей;
- за 9 лет и более работы выплачивается единовременная премия в размере 9 000 рублей;

8. Заключительные положения

8.1. Положение подлежит проверке на актуальность и изменению по мере необходимости. Решение о внесении изменений в Положение принимает директор Колледжа на основании служебной записки ответственного лица. Внесение изменений, их регистрация и информирование об изменениях осуществляется в установленном порядке, в соответствии с документированной процедурой СМК «Управление документацией».

8.2. Решение об отмене или изменению Положения принимается в следующих случаях:

- в связи с изменением хода регламентируемого процесса, перераспределением функций и другими изменениями в действующей СМК;
- при замене данного Положения новым.

Оценочный лист
выполнения критериев и показателей эффективности работы
работников колледжа

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный балл показателя	Балл показателя	Фактический балл показателя

К оценочному листу прикладываются статистические данные, результаты диагностик, замеров, опросов и пр.

ЛИСТ РАССЫЛКИ

Положение о стимулирующих выплатах работникам
БУ «Нижевартовский строительный колледж»

Должность	Фамилия, инициалы
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Дмитриева Е.А.
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Шевцова Ю.В.
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Лукин С.В.
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Ивасик Е.Н.
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Кожененко И.А.
Главный бухгалтер	Кирильчук Т.В.
Специалист по кадрам	Михалева Н.В.
Юрист	Чайникова О.В.
Эксперт	Житникова О.Н.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Положение о стимулирующих выплатах работникам
БУ «Нижевартовский строительный колледж»

Должность	Фамилия, инициалы	Дата получения	Подпись
Главный бухгалтер	Кирильчук Т.В.		
Юрист	Чайникова О.В.		
Специалист по кадрам	Михалева Н.В.		
Эксперт	Житникова О.Н.		

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
Положение о стимулирующих выплатах работникам
БУ «Нижевартовский строительный колледж»

Номер изменения	Номера листов			Основание для внесения изменений	Подпись	Расшифровка подписи	Дата	Дата введения изменения
	замененных	новых	аннулированных					