

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РД  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

«Колледж экономики и права»

СОГЛАСОВАНО

Решением педагогического совета

«02» февраля 2018

УТВЕРЖДАЮ



Директор ГБПОУ РД «КЭиП»

Н.А.Гайдаров

Февраль 2018

ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке установления стимулирующих выплат  
работникам государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Республики Дагестан**

Дербент 2018

## **Общее положение**

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ РД «Колледж экономики и права» (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ; положением «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки РД», утверждённым постановлением Правительства РД от 8 октября 2009 г. N 345, постановлением Правительства Республики Дагестан от 15 марта 2013 г. № 129 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Дагестан» от 8 октября 2009 г. № 345, Уставом колледжа и коллективным договором.

Целью настоящего Положения является отражение порядка установления стимулирующих выплат постоянного, текущего и разового характера для работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Колледж экономики и права».

### **2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. №117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Выплаты за качество выполняемых работ;
3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
4. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
5. Другие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности.

2.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся надбавки:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента;
- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ, работе по инновационным и пилотным программам.

### 2.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются за:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- работу в условиях эксперимента;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований;
- использование здоровьесберегающих технологий; - активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
- применение в практической работе новых технологий.

Стимулирующая выплата за высокое качество работ педагогическим работникам устанавливается в процентах по итогам работы за учебный семестр, согласно показателям и критериям оценки результативности труда педагогических работников (Приложение №1 к настоящему Положению), остальным работникам учреждения на определенный срок:



- при соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам, при выполнении работ/оказании услуг;
- при соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
- при качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- при отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг;
- при особом режиме работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- при положительной оценке (не менее 80%) работы работника и служб со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб).

2.4. В целях стимулирования педагогических работников учреждения к повышению квалификации устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию:

- 1) при наличии первой квалификационной категории - 15 %;
- 2) при наличии высшей квалификационной категории - 20%.

Надбавка устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории, действует в течении пяти лет (применяется при оплате труда педагогических работников к окладу, ставке, а преподавателям за установленную учебную нагрузку).

2.5. В целях стимулирования водителей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за классность водителя автомобиля:

- 1) первый класс - 25%;
- 2) второй класс - 10%.

2.6. Выплаты за стаж непрерывной педагогической работы педагогическим работникам устанавливаются к должностному окладу, ставке (преподавателям с учетом педагогической нагрузки) по основному месту работы в размере:

- 1) при стаже работы от 5 до 10 лет– 10%;
- 2) при стаже работы свыше 10 лет до 15 лет– 15%.
- 3) при стаже работы свыше 15 лет до 20 лет – 20 %.

4) при стаже работы свыше 20 лет—30%

2.7. С целью поощрения за общие результаты работники могут премироваться:

- по итогам за месяц, квартал, полугодие, год.
- регулярными премиями по итогам работы
- по окончании учебного семестра, квартала, полугодия, года;
- премиями (поощрительные выплаты) разового характера (разовые поощрительные выплаты).

Премирование осуществляется по решению руководителя колледжа в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя

- по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях колледжа

- по представлению руководителей структурных подразделений.

При премировании 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, уставной деятельности учреждения; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности; участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом руководителя учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, из источников указанных в разделе 4 настоящего Положения. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам

работы не ограничен. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, ставке.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы соответствующих работников может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

#### 2.8. Выплаты за наличие ученой степени

кандидат наук - 20 процентов от должностного оклада;

доктор наук - 30 процентов от должностного оклада.

2.9. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за следующие награды и знаки отличия в сфере образования и науки:

- «Почетный работник СПО» - 20%
- «Почетный работник общего образования РФ» - 20%
- Почетные грамоты министерства образования и науки РФ - 20%,

Повышающий коэффициент:

- Заслуженный учитель РФ – 8%:
- Заслуженный учитель РД – 8%;
- Благодарность министерства образования и науки РФ - 10 %.

#### 2.10. Размеры и условия дополнительных выплат:

- 1) За заведование кабинетом - 15 % (к должностному окладу,
- 2) Руководство предметно-цикловыми комиссиями - 15 % (к должностному окладу, ставке);
- 3) Классное руководство –15 % (к должностному окладу, ставке),

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причины.

2.11. **Конкретные виды текущих стимулирующих выплат** определяются перечнем видов стимулирующих выплат, установленных работникам (Приложение № 1 к настоящему положению).

### **3. Виды стимулирующих выплат, устанавливаемых руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру**

3.1. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются Учредителем (отраслевым



органом) по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Республики Дагестан, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, премии для заместителей, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности, согласно раздела 2 настоящего Положения.

#### **4. Размеры стимулирующих выплат и источники их финансирования**

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются **из стимулирующей части фонда оплаты труда, из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также из средств, возникших в результате экономии фонда оплаты труда.**

4.2. Объем средств на стимулирующую часть фонда оплаты труда для преподавателей Учреждения в соответствии с пунктом 1 Постановления правительства Республики Дагестан от 15 марта 2013 г. № 129 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 г.» № 345 с 1 января 2013 г., должен составлять не менее 25 % фонда оплаты труда; для лиц, занимающих другие должности, не менее 15 %

4.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютных величинах (рублях).

#### **5. Порядок утверждения, начисления стимулирующих выплат**

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основе индивидуальной оценки администрацией Учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач по представлению руководителей, в чьем подчинении находятся работники.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество их работы, степень возложенной ответственности и дополнительный объем работ.

*(Приложение 1 к настоящему положению)*

5.3. Начисление процентов для определения размера стимулирующей выплаты работников колледжа производится по окончании каждого семестра по результатам материалов анализа деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

5.4. Руководители подразделений, подают на каждого работника письменные предложения с обоснованием фактического количества процентов конкретного работника, рассчитанного согласно прилагаемым к настоящему положению критериям.

5.5. Для установления стимулирующих выплат создается специальная комиссия, в которую входит директор учреждения, представители органов самоуправления, научно- методического совета и профсоюзной организации.

5.6. Комиссия на основании полученной аналитической информации утверждает величину набранных процентов по каждому сотруднику и определяет величину стимулирующей надбавки на каждый процент, исходя из объемов финансирования стимулирующей части фонда оплаты труда на текущий календарный год.

5.7. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся на основании приказа директора, устанавливающего размер стимулирующей выплаты каждому работнику. **Установление размеров текущих стимулирующих выплат производится ежегодно.**

5.8. Стимулирующие надбавки, выплаченные штатным преподавателям и сотрудникам колледжа, учитываются при расчете среднемесячной заработной платы для начисления отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, других выплат, предусмотренных Трудовым Кодексом.

**6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда**



4) В случае утраты или повреждения имущества, в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения), при предъявлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику — не менее 3000 руб.;

5) В связи с проведением специализированного лечения работника или его члена семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при предъявлении документов, подтверждающих расходы;

6) Многодетным, малообеспеченным семьям, в связи с тяжелым материальным положением - не менее 3000 руб. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника)а руководителю учреждения

6.2. За счет средств от экономии фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением работникам могут (при наличии средств) выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

1) юбилейная дата в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием, 75-летием и далее каждые пять лет - в размере заработной платы;

2) дата в связи с 55-летием, 65-летием – в размере 5000 руб.

3) пенсионерам при выходе на пенсию, в зависимости от стажа работы:

- при стаже от 10 до 15 лет - в размере одного должностного оклада;

- при стаже от 15 до 20 лет и выше - в размере двух должностных окладов;

4) профессиональный праздник - размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника.

4) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждение почетных званий - до 5000 руб.;

5) при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - до 3000 руб.; Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии средств на оплату труда. Материальная помощь и единовременные

~~- при стаже свыше 20 лет - в размере трёх должностных окладов.~~

3) профессиональный праздник - размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника.

4) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждение почетных званий - до 5000 руб.;

5) при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - до 3000 руб.; Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии средств на оплату труда. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок

## **7. Заключительные положения**

7.1. Положение о стимулирующих надбавках является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ГБПОУ РД «Колледж экономики и права».

7.2. Контроль исполнения настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера ГБПОУ РД «Колледж экономики и права».

7.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.