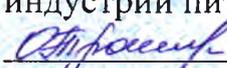


Государственное профессиональное образовательное учреждение
Ярославской области
Ярославский колледж индустрии питания

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
на совете колледжа
протокол от 28.12.2020 № 13

УТВЕРЖДАЮ
директор ГПОУ ЯО
Ярославский колледж
индустрии питания
 О.А. Троицкая
«30» декабря 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении стимулирующих выплат (надбавок и доплат)
работникам государственного профессионального образовательного
учреждения Ярославской области
Ярославского колледжа индустрии питания

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее – выплаты) работникам колледжа и является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославский колледж индустрии питания.

1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников колледжа к качественному результативному труду, развития их творческой активности и инициативы, направленных на улучшение показателей и повышения статуса колледжа на рынке образовательных услуг, эффективное использование интеллектуального потенциала и материально-технической базы.

1.3. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий, не носят обязательного характера, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда колледжа и порядке, установленном положением об оплате труда.

1.4. Стимулирующие выплаты, установленные работнику, могут быть снижены или отменены согласно критериям снижения (отмены) стимулирующих выплат, указанных в таблице 1 настоящего положения.

Таблица 1

№ п/п	Наименование критерия	Условия снижения (отмены) стимулирующих выплат
1. Работники, относящиеся к категории руководителей		
1.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Непредставление в указанный срок информации, отчётов и иных документов в установленной сфере деятельности
1.2.	Нарушение законодательства в сфере образования	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдения мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима, норм профессиональной этики
1.3.	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы в рамках государственного задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках государственного задания и субсидий на иные цели в установленной сфере деятельности
1.4.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту

1.5.	Нарушение трудовой дисциплины	Не соблюдение устава и правил внутреннего распорядка.
2. Работники, относящиеся к преподавательскому составу, мастера производственного обучения		
2.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Непредставление в указанный срок информации, отчётов и иных документов в установленной сфере деятельности
2.2.	Нарушение законодательства в сфере образования	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдения мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима, норм профессиональной этики.
2.3.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту
2.4.	Нарушение трудовой дисциплины	Не соблюдение устава и правила внутреннего распорядка.
3. Специалисты, относимые к вспомогательному персоналу, служащие и рабочие		
3.1.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту
3.2.	Нарушение трудовой дисциплины	Не соблюдение устава и правила внутреннего распорядка
3.3.	Неполное или несвоевременное исполнение поручений (приказов) руководства	По факту
3.4.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту

1.5. Вопрос об отмене или снижении выплат работнику рассматривается на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, на основании служебной записки на имя директора колледжа от непосредственного руководителя, с указанием конкретных причин.

1.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг;
- приносящей доход деятельности.

1.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, средств, от приносящей доход деятельности, по независящим от колледжа причинам директор колледжа имеет право, по согласованию с первичной профсоюзной организацией колледжа, приостановить стимулирующие выплаты, либо пересмотреть их размеры.

2. Условия, порядок назначения и размер стимулирующих выплат

2.1. Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора колледжа, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и порядке, установленном положением об оплате труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений, специалистов и других работников – по представлению заместителей директора;
- остальных работников - по представлению руководителей структурных подразделений.

2.2. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам колледжа, с которыми заключен трудовой договор на основе введения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, в колледже создается постоянно действующая комиссия. Регламент работы комиссии определяется Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности работников. Состав комиссии утверждается приказом директора колледжа.

2.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы и поощрительных выплат разового характера осуществляются по всем категориям персонала, оформляются приказом директора колледжа.

3. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые на определенный или неопределенный срок

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются за определенный или неопределенный срок, на полугодие, учебный, календарный год и максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. Выплаты за высокие результаты работы и интенсивность труда:

3.2.1. для педагогических работников:

- достижение высоких показателей результативности: в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, выявленная в ходе аттестации, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня;

- участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения);

- подготовка и проведение мероприятий образовательного учреждения, городского, областного и других уровней;

- педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения);

- представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях;

- участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- осуществление руководства предметными, творческими группами;

- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;

- обобщение передового педагогического опыта;

- участие в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне образовательной организации, муниципального района, города, региона и РФ.

- качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);

- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних, условно осужденных, уклоняющихся от учебы, неуспевающих);

- эффективная работа с родителями обучающихся;

3.2.2. для административного персонала:

- достижение высоких показателей результативности: положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);

- участие колледжа в мероприятиях различного уровня;

- наличие у колледжа статуса региональной инновационной площадки;

- высокий уровень квалификации педагогического коллектива;

- наличие в колледже действующего органа государственного общественного управления;

- наличие практики публичных докладов о результатах деятельности колледжа;

- своевременное предоставление установленной отчетности образовательного учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций;

- своевременное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.);

- предоставление колледжем дополнительных образовательных услуг;
- отсутствие обоснованных жалоб на колледж со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей);

- отсутствие травматизма в колледже;

- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей;

- интенсивность труда.

3.2.3. для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей;

- высокий уровень исполнительской дисциплины;

- отсутствие обоснованных жалоб;

- безаварийная работа автотранспортного средства;

- интенсивность труда.

3.3. Выплаты за качество выполняемой работы:

3.2.1. Выплаты стимулирующего характера для категорий работников, с которыми заключен трудовой договор на основе введения показателей и критериев оценки эффективности определяются на основании критериев и показателей качества работы (баллов).

3.2.2. Рейтинговая оценка работников определяется с учетом качества, объема и значимости проведенной работы, результатов работы по итогам деятельности за прошедшее полугодие, определяется в твердой сумме, и выплачивается работникам ежемесячно в течение следующего полугодия.

3.2.3. Комиссией по оценке эффективности деятельности работников ГПОУ ЯО Ярославского колледжа индустрии питания проводится оценка эффективности деятельности в соответствии Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности работников и определяется итоговый показатель эффективности деятельности работников колледжа с присвоением 4-х уровневой рейтинговой оценки каждому работнику. Показатели уровней соответствуют: 1 уровень – 100%, 2 уровень – 60%, 3 уровень – 30% и 4 уровень – 0%.

3.2.4. Протокол заседания комиссии передается в течение 5 календарных дней в бухгалтерию колледжа для определения конкретного денежного выражения стоимости рейтингового уровня, подписываемым главным бухгалтером.

3.2.5. Акт о денежном выражении 100% рейтингового уровня, служит основанием для издания приказа директора колледжа об установлении выплат работникам за эффективную деятельность.

3.2.6 На основании приказа директора колледжа об установлении стоимости выплат за эффективную деятельность комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам принимается решение по установлению стимулирующей надбавки за эффективную деятельность работникам, которое оформляется протоколом.

3.3. Выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда

№ п/п	Категория работников и условия представления ежемесячных выплат стимулирующего характера	Размер ежемесячных выплат/размер надбавок к должностному окладу
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания)	10%
2	Педагогические и руководящие работники государственных учреждений, имеющие ученую степень кандидата наук	3000 руб.

3.4. Выплаты по итогам работы

3.4.1. Выплаты по итогам работы могут осуществляться по всем категориям персонала ежемесячно (разового характера), ежеквартально, за полугодие, по итогам финансового и учебного года.

3.4.2. Каждое премирование и вознаграждение оформляется приказом директора.

3.4.3. Показатели к премированию (критерии премирования):

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- за организацию, проведения, итоговое призовое место в мероприятиях городского, регионального и федерального уровней.
- за качественную реализацию образовательных программ;
- за качественную и своевременную подготовку колледжа к новому учебному году;
- за срочность выполняемых работ;
- за обеспечение выполнения образовательных и целевых программ;
- за разработку локальных актов;
- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);
- в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками.

3.4.4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.