



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
«Технологический колледж № 34»



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
И.Г. Травкина
«23» декабря 2017 года



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ ТК № 34

А.В. Биржаков
«23» декабря 2017 года



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ

О МАТЕРИАЛЬНОМ И МОРАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Положение является
неотъемлемой частью
Коллективного договора
ГБПОУ ТК № 34

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о материальном и моральном стимулировании работников (далее - Положение) Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Технологический колледж № 34» (далее - Колледж) вводится с целью установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников и направлено на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении результатов работы образовательного учреждения. Положение распространяется на всех работников Колледжа.

1.2. Меры морального и материального поощрения применяются в соответствии с требованиями трудового законодательства, нормативными и правовыми актами Российской Федерации и города Москвы.

1.3. Поощрение работников Колледжа основано на принципах: справедливости, законности, гласности, личных заслуг и достижений, стимулирования эффективности и качества работы, сочетания материальных и моральных форм поощрения.

1.4. Право инициативы по применению мер материального и морального стимулирования предоставляется Комиссии по материальному и моральному стимулированию (далее - Комиссия), участвующей в оценке качества и результативности труда работников Колледжа, распределении стимулирующих выплат и видов морального поощрения и согласовывающей их распределение в установленном порядке.

1.5. Положение составлено с учетом требований международного стандарта ISO 9001:2008, системы менеджмента качества Комплекса, Политикой и Целями в области качества.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО МАТЕРИАЛЬНОМУ И МОРАЛЬНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ

2.1. Комиссия по материальному и моральному стимулированию Колледжа формируется в количестве не менее 5-ти человек.

2.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора Колледжа на каждый учебный год.

2.3. Деятельностью Комиссии руководит Председатель, который по должности является директором Колледжа.

2.4. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало 2\3 состава Комиссии, присутствующих на заседании. Несогласие членов Комиссии с принятым решением, если это носит принципиальный характер, отражается в протоколе заседания в виде особого мнения.

2.5. Работник Колледжа, несогласный с решением Комиссии, может подать письменное заявление на имя Председателя Комиссии для пересмотра принятого решения в течение двух дней с даты издания приказа директора.

3. ФОРМЫ МОРАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

3.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, активную общественную деятельность к работникам применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- премирование;
- объявление благодарности с занесением записи в трудовую книжку работника;
- награждение Почетной грамотой образовательного учреждения;
- объявление благодарности и награждение Почетной грамотой Территориальной профсоюзной организации работников учреждений образования городского подчинения Департамента образования города Москвы;
- объявление благодарности и награждение Почетной грамотой Департамента образования города Москвы;
- объявление благодарности и награждение Почетной грамотой Московского городского комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3.2. В Колледже на основании приказа № 580 от 3 июня 2010 г. «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации» предусматривается представление работников к ведомственным наградам Министерства образования и науки Российской Федерации:

- Почетной грамоте Министерства образования и науки Российской Федерации (достижение высоких результатов в работе и стаже работы в Колледже не менее 5 лет);
- Почетному званию «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» (достижение высоких

результатов в работе и стаже работы в системе профессионального образования не менее 15 лет).

3.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

3.4. Представления к награждению Почетными грамотами разного уровня, к награждению отраслевыми и государственными наградами Российской Федерации проводятся последовательно от уровня к уровню.

3.5. Указанные поощрения применяются директором Колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом и Комиссией.

3.6. Профсоюзный комитет Колледжа вправе выступить с инициативой поощрения работников, которая подлежит обязательному рассмотрению руководством.

3.7. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

3.8. Все поощрения за труд, применяемые по отношению к работнику оформляются Приказом директора Колледжа с указанием вида поощрения и заносятся трудовую книжку работника в раздел «Поощрения и награждения».

3.9. Работники, имеющие действующие дисциплинарные взыскания к поощрениям, не представляются.

4. УСЛОВИЯ И ОСНОВАНИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Колледжа для всех работников формируется в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 28 декабря 2010 г. № 1088-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» за счет:

- средств бюджета (не менее 30% фонда оплаты труда);
- 100 %экономии по коммунальным платежам и фонду оплату труда;
- экономии по материальным затратам в размере и по перечню, которые согласованы с главным распорядителем бюджетных средств;
- не менее 30 % средств, остающихся в распоряжении образовательного учреждения при осуществлении приносящей доход деятельности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Колледжа и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и других факторов, способных оказывать влияние на сам факт и размер стимулирования.

4.3. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться по итогам работы за месяц, квартал, год (календарный или учебный) по результатам труда работников Колледжа за предыдущий период.

4.4. Система стимулирующих выплат работникам Колледжа может включать в себя: гарантируемые стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера, единовременные выплаты.

4.5. Гарантированные стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени могут устанавливаться в фиксированных денежных суммах или процентном отношении.

4.6. Конкретные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора колледжа в фиксированных денежных суммах или процентном отношении, издаваемым по представлению Комиссии по материальному и моральному стимулированию.

4.7. Основанием для стимулирующих выплат работникам Колледжа являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных данным Положением. Критерии оцениваются в баллах.

4.8. Единовременное премирование работников может осуществляться в отношении любого работника Колледжа:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий администрации;
- за напряженность и интенсивность выполняемой работы;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности, улучшение условий труда, охрану труда и др.);
- по случаю торжественных событий в общественной жизни (юбилей образовательного учреждения и пр.);
- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения);
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней.

4.9. Стимулирующая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.10. Если на работника Колледжа налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

4.11. Установление стимулирующих выплат (надбавок) осуществляется в пределах лимита средств, предусмотренных на оплату труда и средств от иной приносящей доход деятельности.

4.12. Решение директора Колледжа об установлении стимулирующей надбавки оформляется приказом с обязательным указанием конкретного периода выплаты стимулирующей надбавки.

Стимулирующие надбавки начисляются с 1-го числа месяца, следующего за месяцем утверждения надбавки приказом директора Колледжа.

4.13. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих финансовых средств директор Колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

4.14. Размер стимулирующей выплаты, установленной на определенной период, может быть пересмотрен при переводе работника на иную должность или в связи с изменением его функциональных обязанностей и характера выполняемых работ.

4.15. Стимулирующие выплаты (надбавки) устанавливаются работникам независимо от стажа работы в Колледже (за исключением премии за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении). Размеры стимулирующих выплат указаны в Приложении № 1.

4.16. Стимулирующие выплаты могут быть установлены в суммовом и процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), установленному в соответствии с Положением об оплате труда работников Колледжа.

Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период (не более 6-ти месяцев) выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.17. Стимулирующие выплаты, установленные на период более одного месяца, должны быть отражены в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

4.18. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику по представлению руководителя структурного подразделения, к которому относится работник.

4.19. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, руководителям структурных подразделений и иным работникам, находящимся в непосредственном подчинении директора Колледжа, устанавливаются директором Колледжа.

4.20. Стимулирующая выплата может быть снята приказом директора Колледжа частично или полностью, в том числе по мотивированному

представлению руководителя структурного подразделения, в котором работает работник. Работник должен быть ознакомлен с принятым решением.

4.21. Снятие (прекращение) ежемесячных стимулирующих выплат осуществляется по следующим причинам:

- отсутствие или недостаточный объем средств;
- окончание срока действия выплаты стимулирующих выплат;
- отказ работника от выполнения дополнительных (дополнительного объема) работ, за которые были установлены выплаты;
- снижение качества работ, за которые были установлены выплаты;
- несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, вне зависимости от применения или не применения к нему мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.22. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу).

4.23. Стимулирующие выплаты директору Колледжа устанавливаются приказом Департамента образования города Москвы.

5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

5.1. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников Колледжа и количество баллов по каждому критерию устанавливаются учреждением самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть дополнен или изменен по предложению Управляющего совета, педагогического совета, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полгода.

5.2. Условия и размеры стимулирующих выплат (доплат) указаны в Приложении № 1.

5.3. Критерии эффективности деятельности сотрудников Колледжа указаны в Приложении № 2.

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование стимулирующих выплат	Условия выплаты	Размер выплат
1. По итогам работы за месяц		
<ul style="list-style-type: none"> – за качество выполняемых работ; – за качественное и оперативное выполнение особо срочных (важных) работ; – достижение высоких результатов в работе; – за подготовку обучающегося, получившего призовое место в олимпиаде, профессиональном конкурсе, смотре, соревновании и других значимых мероприятиях; – за призовое место в конкурсах профессионального мастерства (за каждый конкурс). 	<p>Все работники Колледжа добросовестно и качественно исполняющие свои должностные обязанности, соблюдающие Устав и Правила внутреннего трудового распорядка, выполняющие все плановые показатели за отчетный период.</p> <p>Отсутствие нарушений трудовой и штатно-финансовой дисциплины, мер по охране труда и здоровья.</p> <p>Работа в течение всего периода.</p>	<p>до 100% должностного оклада (ставки заработной платы)</p>
2. по итогам работы за квартал		
<ul style="list-style-type: none"> – за написание учебников, учебных пособий; – за выполнение плановых показателей по приносящей доход деятельности; – за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок, олимпиад и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения; – за работу по привлечению, увеличению и эффективному использованию внебюджетных средств, поступающих на счета образовательного учреждения (оплачивается только из внебюджетных источников), экономии бюджетных средств; – достижение высоких результатов в работе, количественно измеряемых установленными в Колледже показателями. 	<p>Систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений администрации Колледжа.</p> <p>Работа в течение всего периода.</p>	<p>до 100% должностного оклада (ставки заработной платы)</p>
3. по итогам работы за учебный или календарный год		

<ul style="list-style-type: none"> – за работу, выполненную сверх установленного к началу учебного года объема работы, определяемого планом работы; – профессиональное и качественное исполнение должностных обязанностей; – внедрение в учебный процесс новых современных методов обучения, образовательных и информационно-коммуникационных технологий; – за распространение ведущего педагогического опыта; – за совершенствование организации и проведения учебной и производственной практики; – за оснащение кабинетов, лабораторий современным оборудованием и методическими пособиями; – за внедрение новой техники и новых технологий; – за работу по проведению срочной и плановой инвентаризации, за выполнение плановых показателей по приносящей доход деятельности и другие достижения. – за активное участие в воспитательной работе с обучающимися и проведении мероприятий воспитательного характера; – достижение высоких результатов в работе, количественно измеряемых установленными в Колледже показателями 	<p>Систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений администрации Колледжа.</p> <p>Работа в течение всего периода.</p>	<p>до 100% должностного оклада (ставки заработной платы)</p>
<p>4. По итогам многолетней работы</p>		
<ul style="list-style-type: none"> – за особые заслуги перед образовательным учреждением; – в связи с юбилейными датами (50, 60, 70, 80 лет со дня рождения) – за стаж непрерывной работы в Колледже: 20, 25, 30, 35, 40 лет и т.д. (с учетом стажа непрерывной работы в присоединенных образовательных учреждениях) 		<p>до 100% должностного оклада (ставки заработной платы)</p>
<p>5. Другие разовые стимулирующие выплаты (надбавки)</p>		
<p>– за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией</p>	<p>Все профессионально-квалификационные группы работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией, в том числе, более высокой или более низкой квалификации 	<p>в соответствии с продолжительностью и характером работ, но не более 100% должностного оклада</p>

		(ставки заработной платы)
6. Ежемесячные стимулирующие выплаты (надбавки):		
за наличие звания	<ul style="list-style-type: none"> – руководящим, педагогическим и иным работникам, удостоенных почетных званий "Народный учитель", "Заслуженный учитель» «Заслуженный преподаватель" «Заслуженный мастер профессионально-технического образования» «Заслуженный мастер производственного обучения» СССР, РФ и союзных республик, входящих в состав СССР – работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник образования города Москвы». 	8250,00 6950,00
за наличие ученой степени	<ul style="list-style-type: none"> – работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам); – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам). 	2000,00
6. За интенсивность и высокие результаты работы, востребованность услуг		
	<p>Все профессионально-квалификационные группы работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – за высокие результаты в работе, количественно измеряемые установленными в Колледже показателями согласно критериям с учетом педагогической нагрузки для педагогических работников 	в размере до 100% должностного оклада (ставки заработной платы)
7. Иные выплаты (надбавки)		
в целях материального стимулирования труда и усиления социальной защищенности	техническому и обслуживающему персоналу (по основной должности)	20% ставки з/п (должностного оклада)
за организацию и работу профсоюзной деятельности в Колледже в соответствии с действующим законодательством и	председателю Профсоюзного комитета - за выполнение требований действующего трудового законодательства, обязательств Профсоюзной организации, установленных Коллективным	30% ставки з/п (должностного оклада)

Коллективным договором	договором.	
------------------------	------------	--