	Департамент образования города Москвы
	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение города Москвы «Колледж связи № 54» им. П.М.Вострухина
	Нормативно – правовой локальный акт
ПСП 10-01.07.2018	Положение «О материальном стимулировании работников колледжа»

**СОГЛАСОВАНО**

с Управляющим советом

протокол № 8 от 02.10 2018 г.  
Павлюк

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБПОУ КС

И.А.  
« 02 » 10 2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
«О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
КОЛЛЕДЖА»**

Версия: 1.5	ФИО	Должность	Дата	Стр.
Разработчик	Субботина Г.К.	Старший экономист	<u>01.09.</u> 2018г	22

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение о материальном стимулировании работников Колледжа» Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Колледж связи № 54» имени П.М. Вострухина (далее – Колледж) определяет порядок материального стимулирования работников Колледжа, определяет порядок формирования части фонда оплаты труда, направленного на стимулирование работников Колледжа, порядок расчета баллов по группам и работникам для стимулирующих выплат.

1.2. Положение о материальном стимулировании работников Колледжа разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом Колледжа, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальными нормативными актами колледжа, регулирующими вопросы оплаты труда:

- Постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

- Приказом Правительства Москвы Департамента труда и занятости населения города Москвы от 13 ноября 2014 г. № 646 «Об утверждении Методических рекомендаций органам исполнительной власти города Москвы, осуществляющим функции и полномочия учредителя, по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и Методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы».

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 № 718н)».

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н)».

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в

федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (в редакции Приказов Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 № 738н, от 17.09.2010 № 810н).

- Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31 октября 2014 г. № 636 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы».

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (с изменениями и дополнениями от 15 мая 2013г.).

- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 мая 2011 г. № 448н г. Москва «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

- Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- Письмом Минобрнауки РФ от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 « О методических рекомендациях»

- Постановлением Правительства Москвы от 28 декабря 2010 г. № 1088-ПП «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

- Постановлением Правительства Москвы от 01 февраля 2011 г. № 20-ПП «Об утверждении модельного трудового договора с руководителем государственного учреждения города Москва».

- Постановлением Правительства Москвы от 23 марта 2004 г. N 172-ПП «О мерах по обеспечению педагогическими кадрами образовательных учреждений города Москвы».

- Разъяснениями Департамента финансов города Москвы от 01.02.2011 г. № 17-05-04/6 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

- Постановлением Минтруда РФ от 09.02.2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции от 25.10.2010).

- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

- Приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г. № 42 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы».

- Приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы».

- Приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г. № 40 «Об утверждении рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников Колледжа, включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу. Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда, критериев стимулирования работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.4. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Колледжа, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.5. Оплата труда работников Колледжа, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего в части стимулирующих выплат производится на общих основаниях.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Колледжа формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания колледжа, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

1.7. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера.

1.8. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 15,1 процентов от фонда оплаты труда за счет бюджета города Москвы и 30 процентов от фонда оплаты труда за счет приносящей доходы деятельности колледжа.

1.9. Доля фонда оплаты труда преподавателей, мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования устанавливается в размере не менее 65 процентов от фонда оплаты труда

колледжа.

1.10. Основные понятия и определения, используемые в Положении:

1.10.1. **Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)** – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

Отнесение работников Колледжа к ПКГ производится на основании приказов Минздравсоцразвития России: от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»; от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»; от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

1.10.2. **Базовый оклад, базовая ставка заработной платы** – это минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) работника Колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность в соответствии с ПКГ, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.10.3. **Должностной оклад (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности, рассчитанный исходя из базового оклада с учетом повышающего коэффициента за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.10.4. **Выплаты компенсационного характера** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

1.10.5. **Выплаты стимулирующего характера** – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.10.6. **Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также с учетом компенсационных выплат (работа в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (премии и иные поощрительные выплаты).

## **2. Распределение фонда оплаты труда Колледжа и стимулирующей части**

2.1. Фонд оплаты труда Колледжа состоит из базовой,

компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{\text{оу}}} = \mathbf{ФОТ_{\text{б}}} + \mathbf{ФОТ_{\text{к}}} + \mathbf{ФОТ_{\text{ст}}},$$

где:

**ФОТ<sub>оу</sub>** – фонд оплаты труда Колледжа;

**ФОТ<sub>б</sub>** – базовая часть фонда оплаты труда Колледжа;

**ФОТ<sub>к</sub>** – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

**ФОТ<sub>ст</sub>** – стимулирующая часть фонда оплаты труда Колледжа.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Колледжа обеспечивает дополнительную к базовой и компенсирующей частям заработную плату работников Колледжа, включая педагогических работников, учебно-вспомогательный персонал административно-управленческий персонал и обслуживающий персонал, за эффективность, качество, результативность и интенсивность труда, и определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{\text{ст}}} = \mathbf{ФОТ_{\text{стм}}} + \mathbf{ФОТ_{\text{сти}}} (\mathbf{ФОТ_{\text{ста}}}, \mathbf{ФОТ_{\text{стип}}}, \mathbf{ФОТ_{\text{стир}}}),$$

где:

**ФОТ<sub>ст</sub>** – стимулирующая часть фонда оплаты труда Колледжа;

**ФОТ<sub>стм</sub>** – стимулирующая часть фонда оплаты труда преподавателей, мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования;

**ФОТ<sub>сти</sub>** – стимулирующая часть фонда оплаты труда иных категорий работников, включая:

- **ФОТ<sub>ста</sub>** - административно-управленческий персонал Колледжа (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);

- **ФОТ<sub>стип</sub>** - иные категории педагогических работников (кроме, преподавателей, мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования);

- **ФОТ<sub>стир</sub>** - общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер и иные работники); учебно-вспомогательный персонал Колледжа; рабочих (водители автомобиля, уборщики, гардеробщики, дворники, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.3. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 30% от фонда оплаты труда работников колледжа.

2.3.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 1,5% на стимулирующие выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер;

2.3.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 26% на стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем и текущем учебном году;

2.3.3. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 2,5% на разовые премии (по результатам работы в текущем учебном году);

2.3.4. Разовые премии за участие в рейтинговых мероприятиях города

Москвы и получением Гранта Мэра Москвы и Гранта от других организаций из средств выделенных на иные цели.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

3.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Колледже устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер;
- стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем и текущем учебном году;
- разовые премии (по результатам работы в текущем учебном году);
- разовые премии за участие в рейтинговых мероприятиях города Москвы и получением Гранта Мэра Москвы и Гранта от других организаций;
- городская надбавка за активное участие в развитии системы профессионального образования города Москвы.

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышеперечисленных, установлены быть не могут.

3.2. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.2.1. Для работников колледжа, работающих по приказу директора на условиях не полного рабочего времени, стимулирующая выплата устанавливается пропорционально отработанным часам за месяц.

3.3. Виды стимулирующих выплат, носящих обязательный (постоянный) характер приведены в Приложении № 1 Положения.

3.4. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов Колледжа:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- обучение обучающихся с особыми образовательными потребностями (инвалиды и др.)
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией;
- другие, значимые для Колледжа достижения работника.

3.5. Стимулирующие выплаты по результатам работы в предыдущем учебном году устанавливаются на основе анализа трудовой деятельности

сотрудника в соответствии с Положением. Критерии стимулирования для различных категорий работников колледжа приведены в Приложении № 2.

3.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются отдельно на каждое полугодие нового учебного года и выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

3.7. По окончании декретного отпуска работникам всех категорий устанавливаются стимулирующие выплаты по результатам работы за прошлый год в размере 8 баллов.

3.8. В Колледже могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
  - за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Колледжа;
  - за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях, обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
  - за участие в рейтинговых мероприятиях города Москвы и получением Гранта Мэра Москвы и Гранта от других организаций
- другие виды премиальных выплат.

3.9. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

3.10. Максимальный (суммарный) размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

3.11. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.12. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета города Москвы.

3.13. Обязательными условиями для рассмотрения вопроса о премировании работников колледжа являются:

- отсутствие нарушений трудовой и штатно-финансовой дисциплины, мер по охране труда и здоровья;
- работа в течение полного месяца (включая периоды временного отсутствия по объективным причинам), если премия назначается по итогам работы за месяц;

3.13.1. Во время испытательного срока стимулирующие выплаты не назначаются.

3.14. Выплаты стимулирующего характера (премии) осуществляются в следующем порядке:

- директору Колледжа стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, могут устанавливаться по решению



Учредителя, при наличии приказа Департамента образования города Москвы;

- заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным директору Колледжа, производятся непосредственно по решению директора, при наличии приказа директора колледжа;

- руководителям структурных подразделений Колледжа, старшим специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора Колледжа - по представлению заместителей директора, при наличии приказа директора колледжа;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Колледжа по представлению руководителей структурных подразделений, при наличии приказа директора колледжа.

3.15. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор Колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

3.16. Стимулирующие выплаты могут сниматься с работника, имеющего дисциплинарное взыскание, при наличии приказа директора Колледжа о снятии стимулирующих выплат.

3.16.1. При издании приказа директора Колледжа о снятии стимулирующих выплат с работника снимаются все стимулирующие выплаты в течение года со дня дисциплинарного взыскания, или до снятия взыскания приказом директора Колледжа, или приказа директора Колледжа о возобновлении стимулирующих выплат.

#### **4. МЕТОДИКА УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА**

4.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Колледже устанавливаются стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем и текущем учебном году.

4.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы в предыдущем и текущем учебном году устанавливаются один раз в полугодие. С сентября на 1-е полугодие учебного года и с января месяца на 2-е полугодие учебного года по количеству баллов, набранному сотрудником по критериям настоящего положения (Приложение 1).

4.2.1. Установленные баллы используются при выплате стимулирующей части фонда оплаты труда в течении всего полугодия с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа .

4.2.2. Распределение частей стимулирующей части фонда оплаты труда происходит между следующими категориями сотрудников колледжа:

**ФОТст = ФОТстм + ФОТсти (ФОТста, ФОТстип, ФОТстир),**

где:

**ФОТст** – стимулирующая часть фонда оплаты труда Колледжа;

**ФОТстм** – стимулирующая часть фонда оплаты труда преподавателей,

мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования;

**ФОТсти** – стимулирующая часть фонда оплаты труда иных категорий работников, включая:

- **ФОТста** - административно-управленческий персонал Колледжа (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);

- **ФОТстип** - иные категории педагогических работников (кроме, преподавателей, мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования);

- **ФОТстир** - общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер и иные работники); учебно-вспомогательный персонал Колледжа; рабочих (водители автомобиля, уборщики, гардеробщики, дворники, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

4.2.2.1. Распределение частей стимулирующей части фонда оплаты труда происходит с учетом пунктов 1.8 и 1.9 данного положения.

4.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Колледжа происходит по соотношению ФОТ категорий сотрудников, выделенных для начисления стимулирующих выплат, а именно:

- педагогические работники (мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования, преподаватели);

- иные педагогические работники;

- административно-управленческий персонал;

- иные работники.

4.3.1. Распределение соотношения частей стимулирующей части фонда оплаты труда Колледжа происходит с учетом пунктов 1.8 и 1.9 данного положения.

4.3.2. Начисление баллов стимулирующей части фонда оплаты труда Колледжа по индивидуальным основаниям происходит следующим образом:

4.3.3. Заместители директора колледжа по направлениям, руководители образовательных подразделений, отделов и т. п. проводят оценку индивидуальных достижений сотрудников и проставляют количество баллов по своим направлениям. После этого передают сводные ведомости для согласования в комиссию по распределению стимулирующих выплат работникам колледжа.

После общего свода по всем направлениям количество стимулирующих баллов по индивидуальным достижениям работников утверждаются директором по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам колледжа.

Выплаты по проставленным баллам производятся всем сотрудникам в одинаковой стоимости балла по тем группам работников – которые определены в данном положении: основные педагогические работники, АУП, иные работники (иные педагогические работники и иные работники). За

основу распределения частей стимулирующей части и категорий работников берется соотношение базовых частей ФОТ по категориям работников.

4.3.4. Определение стоимости баллов. Стоимость баллов стимулирующей части ФОТ определяется делением абсолютной величины соответствующей части стимулирующей части ФОТ по категориям сотрудников Колледжа на общее количество баллов, набранных соответствующей категорией сотрудников Колледжа с последующим округлением до десятков в рублях.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного

Комитета \_\_\_\_\_ М.Ф.Новикова

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 года

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, НОСЯЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ  
(ПОСТОЯННЫЙ) ХАРАКТЕР**

Обязательные стимулирующие выплаты педагогическим работникам	Размер выплат	Примечание
Работники колледжа, удостоенные почетных званий «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РФ», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РФ», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ» и т.п.	9000 руб.	
Работники колледжа, награжденные отраслевыми нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Почетный работник начального профессионального образования» «Заслуженный мастер спорта» и т.п.	5000 руб.	
Доплаты молодым специалистам в течении первых трех лет работы	3000 руб.	
Доплаты молодым специалистам, имеющим диплом с отличием в течении первых трех лет работы	4000 руб.	

**РАЗОВЫЕ ПРЕМИИ (СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ)  
В ТЕКУЩЕМ УЧЕБНОМ ГОДУ**

Основание для премирования	Размер (в абсолютном значении, %)	Условия для рассмотрения премии
<b>Разовые премии</b>		
<b>Для всех сотрудников колледжа</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- за выполнение особо важных и ответственных поручений;</li> <li>- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью колледжа;</li> <li>- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций и т.д.</li> </ul>	<p><b>Не ограничена в размерах</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие нарушений трудовой и штатно-финансовой дисциплины, мер по охране труда и здоровья;</li> </ul>

**Критерии стимулирования для различных категорий работников ГБПОУ КС №54**

**1. Стимулирующие выплаты по результатам работы конкретного работника**

<b>Категории работников</b>	<b>Основание для премирования (показатели)</b>	<b>Размер в баллах</b>	<b>Критерии стимулирования</b>
<b>Педагогические работники:</b> <b><u>Преподаватели, мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования</u></b>	Наличие публикаций в международных и российских изданиях	Не более 5	<b>В печатной версии:</b> Международный – 3 Российский - 2 Региональный (городской) - 1 <b>В интернет версии: 1</b>
	Участие в развитии сетевого взаимодействия с образовательными организациями	Не более 15	Организатор (сотрудник, который полностью документально обеспечивает процесс) - 5 Участник (сотрудник, проводящий мероприятие)- 2
	Подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней	Не ограничено	<b>Победитель, Призёр, Лауреат, Дипломант:</b> Межд. – 5 Росс. – 4 Рег.(город.) - 3 Внутриколл.. - 2 Образ. подр.– 1 <b>Участники: 1</b> <b>Если мероприятие влияет на рейтинг колледжа, то баллы удваиваются</b>
	Личное участие педагогического работника в мероприятиях городского, общероссийского, международного уровней	Не ограничено	<b>Победитель, призер, лауреат, дипломант очных конкурсов:</b> Межд. – 5 Росс. – 4 Рег.(город.) - 3 Внутриколл.. - 2 Образ. подр.– 1 <b>Участники: 1</b> <b>Интернет-конкурсы: 1</b> <b>Если мероприятие влияет на рейтинг колледжа, то баллы удваиваются</b>

Выполнение общественно значимых функций (участие в комиссиях, членство в жюри, члены рабочих групп, поручения вышестоящего руководства)	Не более 15	Международные/ Российские – 6 Городские/региональные – 4 Колледж - 2
За качественное и оперативное выполнение особо важных работ по поручению администрации (директора)		До 10 баллов
Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы (краткосрочные курсы)	-	Организатор внебюджетной деятельности (сотрудник, который полностью документально обеспечивает процесс) – 4 Участник (сотрудник, проводящий мероприятие) - 2
Образовательные достижения обучающихся – обученность		Увеличение - 5 Отсутствие динамики - 2 Уменьшение – 0 95-100% - 5б 85-94% - 2 б Менее 50%, но есть динамика (не менее 2%) – 1 б
Образовательные достижения обучающихся-успешность		Увеличение - 5 Отсутствие динамики - 2 Уменьшение – 0 75-100% - 5б 50-74% - 2 б Менее 50%, но есть динамика (не менее 2%) – 1 б
Многопрофильность		От 4 до 5 предметов – 1 От 6 до 8 – 2 Свыше 8 – 3
За участие в ликвидации каких-либо аварийных и нестандартных ситуаций		До 10 баллов
<u>Кураторство:</u>		
Высокий уровень сохранности контингента		Не было приказа на отчисление – 2 Движение контингента (отчисление в связи с переездом, академический отпуск) – 1
Академическая задолженность		Нет задолженности – 4
Посещаемость		Более 85% – 4 (из них 3-5% по неуважительным причинам)

	Отсутствие негативных проявлений (официально зарегистрированных правонарушений, учет в КДН)		Отсутствует - 1
<b><u>Иные педагогические работники</u></b>	Наличие публикаций в международных и российских изданиях	Не более 15	<b>В печатной версии:</b> Международный – 3 Российский - 2 Региональный (городской) - 1 <b>В интернет версии:</b> 1
	Участие в развитии сетевого взаимодействия с образовательными организациями	Не более 15	Организатор (сотрудник, который полностью документально обеспечивает процесс) - 5 Участник (сотрудник, проводящий мероприятие)- 2
	Подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней	Не ограничено	<b>Победитель, Призёр, Лауреат, Дипломант:</b> Межд. – 5 Росс. – 4 Рег.(город.) - 3 Внутриколл.. – 2 Образ. подр.– 1 <b>Участники:</b> 1 <b>Если мероприятие влияет на рейтинг колледжа, то баллы удваиваются</b>
	Личное участие сотрудника в мероприятиях городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования)	Не более 15	<b>Победитель, призер, лауреат, дипломант очных конкурсов:</b> Межд. – 5 Росс. – 4 Рег.(город.) - 3 Внутриколл.. - 2 Образ. подр.– 1 <b>Участники:</b> 1 <b>Интернет-конкурсы:</b> 1 <b>Если мероприятие влияет на рейтинг колледжа, то баллы удваиваются</b>
	Выполнение общественно значимых функций (участие в комиссиях, членство в жюри, члены рабочих групп поручения вышестоящего руководства)	Не более 15	Международные/ Российские – 6 Городские/региональные – 4 Колледж - 2
Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность		Высокий - 5	



	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы (краткосрочные курсы)		Организатор внебюджетной деятельности (сотрудник, который полностью документально обеспечивает процесс) – 4 Участник (сотрудник, проводящий мероприятие) - 2
	За качественное и оперативное выполнение особо важных работ по поручению администрации (директора)		До 10 баллов
	За участие в ликвидации каких-либо аварийных и нестандартных ситуаций		До 10 баллов
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих надзорных органов		За каждый акт или предписание - 2 За каждый акт или предписание прокурорского надзора – до 10
	Оперативная и качественная подготовка конкурсной документации для осуществления гос.закупок		Своевременная подготовка: 1-2 комплекта – 3 более 2-х комплектов - 5
	<u>Кураторство:</u>		
	Высокий уровень сохранности контингента		Не было приказа на отчисление – 2 Движение контингента (отчисление в связи с переездом, академический отпуск) – 1
	Академическая задолженность		Нет задолженности – 4
	Посещаемость		Более 85% – 4 (из них 3-5% по неуважительным причинам)
	Отсутствие негативных проявлений (официально зарегистрированных правонарушений, учет в КДН)		Отсутствует - 1
<b><u>Иные работники (не педагогические)</u></b>	Выполнение общественно значимых функций (участие в комиссиях, членство в жюри, члены рабочих групп и т.п.)	Не более 15	Международные/Российские - 5 Городские/региональные - 4 Колледж – 2

Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность		Высокий - 5
Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы (краткосрочные курсы)	-	Организатор внебюджетной деятельности (сотрудник, который полностью документально обеспечивает процесс) – 4 Участник (сотрудник, проводящий мероприятие)- 2
За качественное и оперативное выполнение особо важных работ по поручению администрации (директора)		До 10 баллов
Личное участие сотрудника в мероприятиях городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования)	Не более 15	<b>Победитель, Призёр, Лауреат, Дипломант очных конкурсов:</b> Межд. – 5 Росс. – 4 Рег.(город.) - 3 Внутриколл.. - 2 Образ. подр.– 1 <b>Участники:</b> -1 <b>Интернет-конкурсы:</b> - 1
<u>Кураторство:</u>		
Высокий уровень сохранности контингента		Не было приказа на отчисление – 2 Движение контингента (отчисление в связи с переездом, академический отпуск) – 1
Академическая задолженность		Нет задолженности – 4
Посещаемость		Более 85% – 4 (из них 3-5% по неуважительным причинам)
Отсутствие негативных проявлений (официально зарегистрированных правонарушений, учет в КДН)		Отсутствует - 1
За участие в ликвидации каких-либо аварийных и нестандартных ситуаций		До 10 баллов

	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих надзорных органов		За каждый акт или предписание - 2 За каждый акт или предписание прокурорского надзора – до 10
	За качественную бесперебойную организацию работы оборудования и коммуникаций		Безаварийное – 7
	Оперативная и качественная подготовка конкурсной документации для осуществления гос.закупок		Своевременная подготовка: 1-2 комплекта – 3 более 2-х комплектов - 5
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности		Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности до 5
<b><u>Административно-управленческий персонал</u></b>	Выполнение утвержденного государственного задания	5	Выполнение – 5
	Результативное участие образовательной организации в реализации постановления Правительства Москвы от 17 сентября 2013 г. № 618-ПП	-	Организатор внебюджетной деятельности – 3 Участник – 1
	Образовательные достижения обучающихся – обученность (для руководителей ОП, завучей и зав.отделениями)	-	Увеличение - 5 Отсутствие динамики - 2 Уменьшение – 0 95-100% - 5б 90-94% - 3 б 85-89% - 2 б Менее 50%, но есть динамика (не менее 2%) – 1 б
	Образовательные достижения обучающихся – успешность	-	Увеличение - 5 Отсутствие динамики - 2 Уменьшение – 0 75-100% - 5б 60-74% - 3 б 50-59% - 2 б Менее 50%, но есть динамика (не менее 2%) – 1 б
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных	Не более 10	Организатор внебюджетной деятельности (сотрудник, который полностью документально обеспечивает процесс) – 4 (за каждые курсы)

дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы (краткосрочные)		Участник (сотрудник, проводящий мероприятие)- 2
За качественное и оперативное выполнение особо важных работ по поручению администрации (директора)		До 10 баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность		Высокий - 5
Наличие публикаций в международных и российских изданиях	Не более 15	<b>В печатной версии:</b> Международный – 3 Российский - 2 Региональный (городской) - 1 <b>В интернет версии: 1</b>
Личное участие сотрудника в мероприятиях городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования)	Не более 15	<b>Победитель, Призёр, Лауреат, Дипломант очных конкурсов:</b> Межд. – 5 Росс. – 4 Рег.(город.) - 3 Внутриколл.. - 2 Образ. подр.– 1 <b>Участники: -1</b> <b>Интернет-конкурсы: - 1</b> <b>Если мероприятие влияет на рейтинг колледжа, то баллы удваиваются</b>
Выполнение общественно значимых функций (участие в комиссиях, членство в жюри, члены рабочих групп и т.п.)	Не более 15	Международные/ Российские – 6 Городские/региональные – 4 Колледж - 2
<u>Кураторство:</u>		
-Высокий уровень сохранности контингента		Не было приказа на отчисление – 2 Движение контингента (отчисление в связи с переездом, академический отпуск) – 1
-Академическая задолженность		Нет задолженности – 4
Посещаемость		Более 85% – 4 (из них 3-5% по неуважительным причинам)

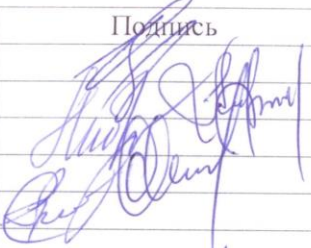




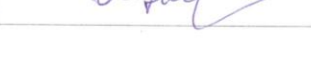
	-Отсутствие негативных проявлений (официально зарегистрированных правонарушений, учет в КДН)		Отсутствует – 1
	За участие в ликвидации каких-либо аварийных и нестандартных ситуаций		До 10 баллов
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирурующих надзорных органов		За каждый акт или предписание - 2 За каждый акт или предписание прокурорского надзора – до 10
	За качественную бесперебойную организацию работы оборудования и коммуникаций	3	Безаварийное – 7
	Оперативная и качественная подготовка конкурсной документации для осуществления гос.закупок		Своевременная подготовка: 1-2 комплекта – 3 более 2-х комплектов - 5

2. В целях исключения двойной оплаты достижений сотрудников экономисту колледжа и старшему специалисту по кадрам вести реестр единовременных выплат сотрудникам, предоставляя его на заседания комиссии.

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ  
К ПОЛОЖЕНИЮ «О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ  
РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА»**

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ  
К ПОЛОЖЕНИЮ «О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ  
РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА»  
Редакция 1.5 от «07 сентября 2018 года

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Фамилия И.О.	Подпись
Заместитель директора	Бозрова И. Г.	
Заместитель директора	Корешков Ю. В.	
Заместитель директора	Чеботарева Л.Н.	
Заместитель директора	Апель А.С.	
Главный бухгалтер	Григорьева С.В.	
Юрисконсульт	Слюсарь И.М.	
Председатель профсоюза работников	Новикова М.Ф.	