

МИНИСТЕРСТВО ТОРГОВЛИ И УСЛУГ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
УФИМСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ И СЕРВИСА

Положение рассмотрено и принято
на заседании совета колледжа
ГБПОУ УКИП и С
Протокол № 2 от « 16 » декабря 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБПОУ УКИП и С
 М.Э.Родякина
«09 » января 2023 г.
Протокол № _____

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ УКИП и С
Г.Н.Асылова



Локальный акт № 169

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И ИНОГО ХАРАКТЕРА
ТРУДА РАБОТНИКОВ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
УФИМСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ И СЕРВИСА
(ГБПОУ УКИП и С)**

Введено в действие приказом
по ГБПОУ УКИП и С
от « 09 » 01 2023 г.
приказ № 2/1

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных Государственному комитету Республики Башкортостан по торговле и защите прав потребителей, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 11 декабря 2014 года № 581 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных Государственному комитету Республики Башкортостан по торговле и защите прав потребителей» с последующими изменениями.

1.2. Положение разработано с целью:

- мотивации к своевременному и добросовестному выполнению своих должностных обязанностей в полном объеме;
- стимулированию работников к качественному результату труда;
- повышения активности работника, стимулирования его инициативы при выполнении возложенных на него задач;
- достижения и улучшения показателей деятельности учреждения;
- эффективного и рационального использования материальных, денежных, кадровых ресурсов;
- снижению текучести кадров, привлечению и сохранению работников.

1.3. Экономия по фонду оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности, направляется на оплату стимулирующих, компенсационных и иного характера выплат.

2. Виды выплат стимулирующего и иного характера

В учреждении с учетом обеспеченности финансовыми средствами при условии полного и надлежащего выполнения должностных обязанностей дополнительно устанавливаются следующие выплаты:

- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу после высшего или среднего профессионального заведения (молодым педагогом);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктор наук; кандидата наук;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим почетное звание, государственную (ведомственную) награду;

- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, непосредственно связанных с образовательным процессом;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов (классность);
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности социальным педагогам и педагогам-психологам;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности для руководителей структурных подразделений и общеотраслевых должностей;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- персональный повышающий коэффициент;
- компенсационные выплаты преподавателям национального языка и литературы;
- доплата за напряженность в труде;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты в труде;
- доплата за увеличения объема работы;
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за совмещение должностей;
- ежемесячное вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам;
- единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ, к праздничным, юбилейным, профессиональным датам, в связи с уходом на пенсию и другие;
- премии по итогам квартала, года;
- материальная помощь;
- доплата для обеспечения, установленного законодательством, минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- иные виды доплат, надбавок стимулирующего, компенсационного или иного характера в соответствии с приказом руководителя учреждения.

3. Размер и порядок установления выплат

Размер и порядок выплат стимулирующего и иного характера устанавливается Положением об оплате труда в ГБПОУ УКИП и С и настоящим положением.

Стимулирующие, компенсационные выплаты выплачиваются ежемесячно на период, установленный приказом по учреждению. Обязательными

показателями для оплаты ежемесячной выплаты являются критерии их установления и следующие условия:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения возложенных должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественное и своевременное исполнение условий назначения стимулирующей выплаты.

В случае невыполнения или некачественного выполнения возложенных обязанностей на работника, на основании Протоколов Комиссии по оценке эффективности труда, работнику снижают или полностью лишают установленной выплаты.

3.1. Персональный повышающий коэффициент (ППК) устанавливается в виде выплаты к окладу приказом руководителя учреждения, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на основании представленных протоколов Комиссии по оценки эффективности труда (приложение 1).

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретный размер ППК устанавливается приказом руководителя учреждения, максимальный размер ППК до 3,0 к окладу.

При установлении ППК его изменение возможно, в случае изменений условий назначения в большую или меньшую сторону, вплоть до отмены.

В случае невыполнения или некачественного выполнения возложенных обязанностей на работника, на основании Протоколов Комиссии по оценке эффективности труда, работнику снижают или полностью лишают ППК на определенный приказом период.

3.2. Повышающий коэффициент за работы, не входящие в должностные обязанности может устанавливаться категориям работников учреждения, непосредственно связанным с образовательным процессом (помимо поименованных в Положении об оплате труда) при возложении на них функциональных обязанностей (дополнение к должностным обязанностям, регламентом (положением) работы комиссий, кабинетов и т.д.)

3.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты в труде устанавливается с целью мотивирования работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством затрачиваемых ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.) в пределах своих должностных обязанностей. Критерий, определяющие интенсивность в труде – достижение высоких результатов при выполнении работ за определенный временной интервал или в установленный срок (работа несущих интенсивный разовый или длительный характер - привлечение к контрольным мероприятиям, сбору информации, составление и предоставление разовых отчетов, устранение аварийных ситуаций, подготовительных работ к учебному году) и т.д.). Размер доплаты

устанавливается до 100% к окладу за фактически отработанное время на определенный период не более чем на год.

3.4. – Доплата за напряженность определяется характером трудового процесса работника, отражающаяся нагрузку на психическое, физическую состояние работника и требующая высокой активности, повышенного внимания, точности, эмоционального, сенсорного, интеллектуального напряжения и т.д. длительное время, а также отражающая особенности режима его работы (монотонность работы, ненормированный график, одновременной работы в двух подгруппах) при выполнении трудовых обязанностей. Размер доплаты устанавливается до 100% к окладу за фактически отработанное время до изменений условий его назначения, либо на определенный приказом период.

3.5. Доплату за увеличения объема работы устанавливается работнику, в связи с поручением выполнения дополнительной работы, исполнения дополнительной функции, расширение обязанностей и т.д. (ведение сайта, ковидный инспектор, материальная ответственность и другие виды работ, закрепленные приказом, регламентом, положением). Размер доплаты может устанавливаться до 300% к окладу, либо в абсолютных размерах до изменений условий его назначения, либо на определенный приказом период. В случае доплаты за увлечение объема работ, связанных с организацией предпринимательской деятельности, может устанавливаться в процентах от дохода в соответствии с трудовым договором. Под приносящей доходы деятельностью понимается экономическая, финансовая и иная деятельность учреждения, не связанная с финансовым обеспечением образовательной деятельности учреждения его учредителем, основывающаяся на денежных доходах юридических и физических лиц, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся, переданных образовательному учреждению по договорам возмездного оказания услуг и другим гражданско-правовым договорам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.6. Доплату за расширение зон обслуживания устанавливается работнику, в связи с поручением работнику выполнения дополнительной работы, связанной с деятельностью филиалов, отдельно находящихся подразделений колледжа. Размер доплаты устанавливается до 100% к окладу до изменений условий его назначения, либо на определенный приказом период.

3.7. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливается на период отсутствия основного работника в связи с отпуском, ухода на длительный лист временной нетрудоспособности, длительной командировки и т.д. Размер доплаты устанавливается до 100% к окладу за фактически отработанное время на определенный период.

3.8. Доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается на период отсутствия основного работника (при наличие вакантной ставки) до момента приема на работу нового работника, в связи с поручением работнику выполнения дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается в зависимости от объема выполнения работ в пределах вакантной ставки за фактически отработанное время.

3.9. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 5000 руб. ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах».

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником оплачивается пропорционально времени замещения в соответствии с приказом учреждения о назначении педагогического работника классным руководителем и установлении ему соответствующей выплаты.

Отмена выплаты за классное руководство возможна при неисполнении или ненадлежащем исполнении педагогическим работником по его вине работы по классному руководству. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат или отмены классного руководства при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп.

3.10. Премиальные выплаты.

Виды премиальных выплат: премии по итогам выполнения важных (ответственных) и срочных работ (заданий), премии по итогам работы, единовременные выплаты.

3.10.1. Премиальные выплаты за выполнение важных (ответственных) и срочных работ устанавливаются приказом руководителя учреждения после выполнения работ (заданий) по:

- устранению последствий аварий;
- за выполнение контрольных цифр приема обучающихся;
- подготовке объектов к учебному году;
- подготовке и своевременной сдачи отчетов, порученной работы;
- подготовке, проведению мероприятий различного уровня (в т.ч. муниципального, республиканского, федерального и международного масштаба), а также участию в вышеуказанных мероприятиях;
- иным основаниям, связанным с деятельностью колледжа.

Конкретный размер премий устанавливается приказом учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами учреждения за счет экономии по фонду оплаты труда из всех источников финансирования как в абсолютных размерах, так и сумме кратной окладу работника. Премии максимальным размером не ограничиваются.

3.10.2. Премия по итогам работы.

Премия по итогам работы осуществляется по результатам работы за квартал, год – при условии соблюдения качества, объемов и сроков выполнения государственного задания в течение отчетного периода и наличия экономии по фонду оплаты труда со всех источников финансирования.

Премирование работника осуществляется по результатам его работы. показатели и критерии эффективности деятельности работника по категориям персонала утверждаются отдельным локально-нормативным документом (организационно-распорядительным документом).

Премии работникам устанавливаются в абсолютных размерах, либо в сумме кратной окладу работника и с учетом фактически отработанного времени. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Размеры премии по категориям персонала устанавливается приказом учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами учреждения, необходимости выполнения показателей «дорожной карты» по заработной плате, за счет экономии по фонду оплаты труда со всех источников финансирования. Конкретный размер премии работника рассчитывается на основании сводной информации, предоставленной Комиссией по оценке эффективности труда.

3.10.3. Единовременная премия выплачивается в следующих случаях:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Главы Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

при награждении Почетной грамотой, государственным письмом Министерства торговли и услуг Республики Башкортостан, Министерства образования Республики Башкортостан, других органов исполнительной власти и ведомств, а также директора учреждения;

к праздничным (День Республики, Международный женский день, День защитника Отечества, День Конституции РФ и др.) и профессиональным датам (День учителя, День работника торговли и др.);

за многолетний и добросовестный труд и в связи с уходом работника на пенсию или (и) к юбилейным датам;

за творческую активность (доклады, выступления, освоение педагогических технологий);

иные основания, указанные в приказе учреждения при поощрении работника.

Конкретный размер премий устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами учреждения за счет экономии по фонду оплаты труда из всех источников финансирования в абсолютных размерах, либо размере кратной окладу работка..

При назначении премии к праздничным и профессиональным датам, премии устанавливаются по категориям персонала с учетом необходимости выполнения показателей «дорожной карты» по заработной плате. Премии максимальным размером не ограничиваются.

В случае принятия решения руководителем учреждения об оценке эффективности труда при назначении премии к праздничным и профессиональным датам, конкретный размер премии работника рассчитывается на основании сводной информации, предоставленной Комиссией по оценке эффективности труда.

3.11. Материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников (кроме материальной помощи, предоставленной отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и тому подобное) назначается по решению руководителя в связи профессиональными,

праздничными датами или по иным основаниям. Конкретный размер материальной помощи устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами учреждения за счет экономии по фонду оплаты труда в абсолютных размерах, либо размере кратной окладу работка.

3.12. Доплата для обеспечения, установленного законодательством МРОТ устанавливается, при условии, что работник полностью отработал за месяц норму рабочего времени, выполнил нормы труда (трудовые обязанности), но при этом его месячная зарплата оказалась меньше МРОТ, установленного в Республики Башкортостан. Размер доплаты устанавливается ежемесячно за фактически отработанное время в отчетном периоде.

4. Заключительное положение

4.1. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты осуществляются приказом руководителя учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией, за счет средств, выделенных по соответствующей статье расходов, в пределах доведенных объемов субсидии, поступающей из средств бюджета РБ и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.2. Действие стимулирующих, компенсационных и иных выплат прекращается при переводе работника на иную должность или в другое подразделение. Новые стимулирующие и иные выплаты устанавливаются в порядке, определенным настоящим положением.

4.3. Возникающие трудовые споры по порядку установления, выплаты, снижения и лишения стимулирующих надбавок рассматриваются в общем порядке на условиях коллективного договора и иных нормативных документов.