ПРИНЯТО
Советом колледжа
протокол заседания № __3__
от «26» октября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
директор
Н.Б.Глебова
Приказ № 201 - од от «27» октября 2023 г



Документ подписан Глебовой Н. Б.
простой электронной подписью

Подписано цифровой подписью: Глебова Наталья Борисовна
DN: cn=Глебова Наталья Борисовна, o=ГАПОУ СО "Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты", ou=Директор, email=etech25@mail.ru, c=RU
Причина: Я подтверждаю точность и целостность этого документа
Местонахождение: Екатеринбург

ПОЛОЖЕНИЕ

О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ в ГАПОУ СО «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты»

Екатеринбург 2023 г.

I. Общие положения

1. Положение о стимулирующих выплатах работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты» (далее – Положение о стимулирующих выплатах) разработано в целях материального стимулирования труда работников колледжа, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Положение о стимулирующих выплатах определяет порядок, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки эффективности труда работников, отражающие количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

3. Положение о стимулирующих выплатах разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области, утвержденным постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 08.08.2023 № 919-Д «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты» (далее – Положение об оплате труда).

4. Стимулирующие выплаты работникам производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты» (далее -колледж), а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых колледжем на оплату труда работников.

5. Размер выплат стимулирующего характера определяется настоящим положением с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, определенных в приложении к настоящему положению по категориям должностей работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются настоящим положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Стимулирующие выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и

начисляются исходя из фактически отработанного времени.

II. Виды, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы.

2) за качество выполняемых работ.

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

8. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде.

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий

.

Начисление стимулирующих выплат осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

9. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж колледжа.

10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, за подготовку победителей (призеров) мероприятий различного уровня (конкурсов, олимпиад, конференций и прочее), результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств колледжа, способствующих обеспечению безопасности и здоровья обучающихся, информационному, кадровому, правовому, материально-техническому, финансовому, и другим видам уставной деятельности, не допускающих нарушений и срывов в деятельности образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для колледжа.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном настоящим положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

11. Результаты работы оцениваются следующими показателями:

Преподаватель

- Учебные достижения обучающихся по теоретическому и практическому обучению, подготовка обучающихся к участию в демонстрационных экзаменах, независимой оценке

квалификации. Результаты реализации практико-ориентированных технологий обучения в целях опережающей профессиональной подготовки.

- Использование интерактивных форм обучения: электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, цифрового образовательного контента.

- Совершенствование УМК по дисциплине, профмодулю: разработка методических материалов для студентов, в т.ч. учебно – исследовательской и самостоятельной работы, электронных пособий, учебников.

- Подготовка обучающихся, ставших победителями, призерами, лауреатами в международных, всероссийских, региональных, областных, городских, районных мероприятиях (чемпионатах, олимпиадах, конкурсах, конференциях и прочих), определенных Перечнем олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, утвержденных приказом Министерства просвещения Российской Федерации, Планом-графиком мероприятий, утвержденным Советом директоров СПО, ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования», Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

- Результативное участие педагогического работника в международных, всероссийских, региональных, областных, городских конкурсах профессионального мастерства.

- Обобщение педагогического опыта и представление опыта педагогическому сообществу (выступление на семинарах, практикумах, круглых столах, конференциях, публикации).

- Проведение профориентационных мероприятий для абитуриентов и школьников. Подготовка методических материалов для осуществления профориентационной работы. Работа по имиджированию и брендированию колледжа. Содействие трудоустройству выпускников, заключению целевых договоров между обучающимися и работодателями.

Методист (старший методист):

- Результаты организационно-методического сопровождения педагогических работников, обучающихся, ставших победителями, призерами, лауреатами в международных, всероссийских, региональных, областных, городских, районных мероприятиях (чемпионатах, олимпиадах, конкурсах, конференциях и прочих);

- Разработка и экспертиза образовательных программ при их включении в реализацию проектов и инициатив опережающей профессиональной подготовки;

- Результативное участие педагогического работника в международных, всероссийских, региональных, областных, городских конкурсах профессионального мастерства;

- Обобщение педагогического опыта и представление опыта педагогическому сообществу (выступление на семинарах, практикумах, круглых столах, конференциях, публикации).

Педагогические работники (воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор основ безопасности, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог- психолог, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) :

- Вовлечение обучающихся в мероприятия (по направлению деятельности); Результативное участие педагогического работника в международных, всероссийских, региональных, областных, городских конкурсах профессионального мастерства;

- Обобщение педагогического опыта и представление опыта педагогическому сообществу (выступление на семинарах, практикумах, круглых столах, конференциях, публикации).

Специалисты, служащие, рабочие:

- Результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств колледжа, способствующих обеспечению безопасности и здоровья обучающихся, информационному, кадровому, правовому, материально-техническому, финансовому, и другим видам уставной деятельности, при отсутствии замечаний, обоснованных обращений работников, обучающихся образовательной организации, их родителей (законных представителей), иных лиц, предписаний надзорных органов и пр.

12. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты работникам за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для колледжа.

Размер выплат устанавливается индивидуально в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы, либо в абсолютном размере при наличии денежных средств.

Выплата производится на основании приказа директора, с учетом представлений заместителей директора, за фактически отработанное работником время в период выполнения работы.

13. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном настоящим положением, трудовым договором в пределах утвержденного колледжем фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

14. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный"-10 000 рублей;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный"-15 000 рублей;

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю государственной организаций или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин за счет средств субсидий областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителям директора, руководителям структурного подразделения, заместителям руководителя структурного подразделения, специалистам и служащим, работникам культуры, искусства и кинематографии, медицинским работникам, рабочим, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам) за счет

средств от приносящей доход деятельности:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный"-10 000 рублей;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный"-15 000 рублей;

14. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в колледже.

Работникам колледжа по решению директора могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам) за стаж непрерывной работы, выслугу лет в колледже, при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Установление работникам ежемесячных доплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в колледже осуществляется в следующем порядке:

1) исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) производится отделом кадров ежегодно по состоянию на первое число календарного года работникам, для которых колледж является основным местом работы (работа на условиях внешнего и внутреннего совместительства не учитывается). Учитывается количество полных лет, отработанных работником в колледже по основному месту работы.

2) в случае увольнения работника и повторном приеме на работу при наличии перерыва в работе не более одного месяца стаж работы сохраняется и учитывается как непрерывный для установления стимулирующей выплаты, за вычетом количества месяцев перерыва в работе.

3) Ежемесячная доплата за стаж работы (выслугу лет) в колледже устанавливается ежегодно на соответствующий календарный год в пределах утвержденного фонда оплаты труда и оформляется приказом директора.

4) Ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (за стаж работы (выслугу лет) в колледже начисляются с учетом отработанного времени в расчетном периоде.

III. Порядок оценки показателей эффективности труда работников

15. Оценка достижения показателей эффективности труда преподавателей осуществляется на основании отчетов о проделанной работе за отчетный период.

16. Оценка достижения показателей эффективности труда преподавателей осуществляется по итогам семестра: в августе за период с января по июнь включительно, в январе за период с сентября по декабрь включительно. Ежемесячно на заседаниях комиссии могут вноситься изменения (корректировка) в оценку показателей эффективности в связи с важностью выполненной в течение прошедшего месяца работы, и не учтенной в критериях эффективности или, наоборот, в связи с дисциплинарным наказанием преподавателя. Выплата стимулирующих производится ежемесячно.

17. Оценка достижения показателей эффективности труда других работников осуществляется ежемесячно.

18. Для оценки достижения показателей эффективности труда работников создается

оценочная(ые) комиссия(ии) (далее - Комиссия).

19. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В состав Комиссии входят работники из числа руководителей структурных подразделений, педагогических работников, специалистов и служащих, других категорий. Количество членов комиссии не менее 5 (пяти) человек. Персональный состав Комиссии и срок ее действия утверждается приказом директора колледжа.

20. Заседания Комиссии проводятся под руководством председателя. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции выполняет заместитель председателя, либо член комиссии, избранный на время действие комиссии простым большинством голосов.

21. Ответственные лица (заместители директора по направлениям, руководители структурных подразделений и другие ответственные лица) готовят на заседание Комиссии отчеты по показателям эффективности работников, служебные записки, справки и другие документы, подтверждающие результаты эффективности работников.

22. Председатель комиссии принимает отчеты по показателям эффективности работников от ответственных лиц, уведомляет членов Комиссии о месте, дате и времени проведения заседания не позднее, чем за 1 рабочий день до дня проведения заседания, знакомит членов комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью комиссии, организует заседание и ведет протокол Комиссии.

23. Заседание Комиссии считается правомочным, если в его проведении принимает участие не менее 2/3 от общего числа всех членов Комиссии.

24. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно не позднее 20 числа каждого месяца.

25. Комиссия осуществляет рассмотрение справок на соответствие утвержденным показателям и критериям оценки эффективности труда, полноту и достоверность предоставленной информации, по результатам рассмотрения принимает решение о результатах оценки показателей эффективности и рекомендаций для назначения стимулирующих выплат работникам колледжа.

26. Решение Комиссии фиксируется в итоговом протоколе.

27. Протокол заседания Комиссии оформляется председателем Комиссии в одном экземпляре, подписывается членами Комиссии, принимавшими участие в заседании Комиссии. Копия подписанного протокола передается в отдел кадров для подготовки проекта приказа о назначении стимулирующих выплат. Оригиналы протоколов передаются руководителю образовательной организации. Документы-основания для оформления протокола хранятся у председателя комиссии, срок хранения – 3 года.

IV. Заключительные положения

28. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения директором колледжа на основании приказа о введении в действие.

29. В Положение о стимулирующих выплатах могут быть внесены изменения и дополнения в следующих случаях:

- изменение финансового положения колледжа;

- инициатива работников колледжа;

- изменение действующего законодательства.

30. Любые изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение по согласованию с Советом колледжа и вступают в действие после их утверждения директором на основании приказа.

Приложение к Положению о выплатах стимулирующего характера в рамках эффективного контракта сотрудникам ГАПОУ СО «Уральский колледж бизнеса, управления и технологии красоты»

Показатели эффективности деятельности преподавателей колледжа

№ п/п	Показатели эффективности / критерии оценивания	Баллы	Фак чес оце
1.	**Образовательная деятельность**	**0-25**	
1.1.	Учебные достижения обучающихся по теоретическому и практическому обучению, отношение количества обучающихся, успешно осваивающих учебный план (кол-во аттестованных), к общему количеству обучающихся по результатам промежуточной или итоговой аттестации (85 – 100% - 6 баллов, 80-84% - 4 балла, 75-79% - 2 балла, 74% и менее – 0 баллов)	0-6	
1.2.	Осуществление наставничества (по моделям наставничества: педагог – педагог, педагог – обучающийся, обучающийся – обучающийся) в соответствии с приказом директора при наличии плана и отчета о работе	0-4	
1.3.	Подготовка обучающихся к участию в независимой оценке квалификации, подготовка учебной лаборатории и необходимой документации к проведению НОК	0-4	
1.4.	Проведение открытых уроков (занятий) с приглашением педагогических и руководящих работников колледжа с целью обмена опытом	0-4	
1.5.	Результаты контроля администрацией проведения учебных занятий (собеседования, посещение учебных занятий) в соответствии с оценочным листом анализа учебного занятия	0-2	
1.6.	Наличие по итогам производственной практики заключенных договоров о целевом обучении, приказов предприятия о наставничестве. (Соотношение заключенных договоров о целевом обучении не менее 10% от общего количества обучающихся в группе – 5 баллов, 5-9% - 3 балла. Единичные договоры 1-2 балла)	0 или 5	
2.	**Методическая деятельность**	**0-30**	
2.1.	Наличие рабочих программ дисциплин, профессиональных модулей, фондов оценочных средств (при отсутствии программ и ФОС на текущий учебный год стимулирующие выплаты **не рассматриваются**)		
2.2.	Подготовка и участие студентов в проведении демоэкзаменов	0 или 3	
2.3.	Результаты проведения ДЭ: не менее 80% хороших и отличных оценок	0 или 5	
2.4.	Подготовка и участие в проведении Всероссийских проверочных работ. Использование оценочных средств ВПР при аттестации обучающихся	0-3	
2.5.	Использование интерактивных форм обучения: электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, цифрового образовательного контента (в том числе платформы ЦОК - educont), электронной библиотеки Юрайт и т.п.	0-5	
2.6.	Совершенствование УМК по дисциплине, профмодулю. (Наличие утвержденных научно - методическим советом колледжа методических материалов для студентов, в т.ч. учебно – исследовательской и самостоятельной работы, электронных пособий, учебников)	0-5	
2.7.	Наличие электронных учебных курсов по реализуемым в соответствии с тарификациейдисциплинам и модулям в СДО-колледж, прошедших внутреннюю экспертизу	0 или 5	
2.8.	Развитие материально – технической базы кабинета (оформление выставок, стендов и их актуализация, подготовка заявок, договоров с поставщиками и др.) Выполнение ремонтных работ самим преподавателем.	0-2	
2.9.	Повышение квалификации, аттестация на квалификационную категорию	0-2	
3.	**Научно-исследовательская деятельность**	**0-30**	
3.1.	Достижения обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, в учебно – исследовательской работе (олимпиадах, научно – практических конференциях из плана директоров ССУЗов, конкурсах профессионального мастерства в т.ч. «Профессионалы»). Оценивается одно из наиболее значимых мероприятий, а также учитывается количество значимых мероприятий.	0-5	