

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Белореченский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края

---

Положение о стимулирующих выплатах  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Белореченский  
медицинский колледж» министерства здравоохранения  
Краснодарского края

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Белореченский медицинский колледж» министерства здравоохранения  
Краснодарского края

РАССМОТРЕНО

Управляющим советом  
колледжа

Протокол № \_\_\_\_  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

\_\_\_\_\_ К.А.Майковский

Приказ № \_\_\_\_  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
профсоюзного комитета  
ГБПОУ «Белореченский  
медицинский колледж»

О.Я.Козьменко \_\_\_\_\_  
Протокол №\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

Положение о стимулирующих выплатах  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения «Белореченский медицинский  
колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края

Белореченск, 2017

## **1. Общие положения.**

1.1. Регламент распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБПОУ «Белореченский медицинский колледж» призван ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией РФ; Трудовым кодексом Российской Федерации; Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края" с учетом изменений Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14.09.2015 № 863; Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»; Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Белореченский медицинский колледж».

1.3. В Положении определены виды стимулирующих выплат работникам Колледжа, критерии оценки его работы, используемые при установлении указанных выплат, источники формирования фондов стимулирующих выплат.

1.4. При установлении стимулирующих выплат сотруднику или коллективу работников указывается вид выплат, вид работ и срок, в течение которого будут начисляться и производиться соответствующие выплаты.

1.6 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

1.7. На стимулирующий фонд оплаты труда направляется не менее 30% от общего фонда оплаты труда. Данный фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

1.8. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения «Об оплате труда работников ГБПОУ «Белореченский медицинский колледж».

## **2. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера**

2.1. Настоящее Положение определяет виды, размеры, порядок и условия (периодичность) назначения выплат стимулирующего характера.

2.2. Выплаты стимулирующего характера делятся на обязательные и необязательные. К обязательным стимулирующим выплатам относятся надбавки за специфику работы, стаж, категорию, ученую степень, заведование кабинетами, классное руководство, заведование ЦПК, проверку тетрадей, почетное звание, которые регламентируются нормативными документами. К необязательным относятся все остальные выплаты стимулирующего характера, установленные данным Положением. Необязательные выплаты стимулирующего характера в случае необходимости (при отсутствии источников финансирования, при снижении результатов работы персонала и др.) могут быть отменены по решению директора.

2.3. Основными целями выплаты стимулирующих надбавок являются:

- повышение мотивации работников к качественному труду;
- повышение эффективности и качества труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и доходом работника;
- создание стимула к повышению профессионального уровня работника;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работника, качества и результатов труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества труда;

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников колледжа включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка за интенсивность работы;
- за сложность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

Иные поощрительные выплаты:

- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в колледже;
- премиальные по итогам работы за месяц (квартал, год).

2.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

-отсутствие случаев травматизма обучающихся на учебных занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

-выполнение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие у работника дисциплинарных взысканий);

-выполнение приказов и распоряжений директора колледжа и других организационно-распорядительных документов;

- выполнение требований пожарной безопасности, производственной санитарии.

2.4. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 200%.

2.5. В зависимости от количества и качества выполняемой работы размер стимулирующих выплат, установленных работнику, может быть изменен приказом директора колледжа по представлению руководителей структурных подразделений в пределах, определенных существующими законодательными актами по оплате труда работников образовательных учреждений.

2.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.

### 3. Источники выплат (надбавок, доплат) стимулирующего характера

3.1. Фонд выплат стимулирующего характера, являющийся составной частью фонда оплаты труда Колледжа, формируется, исходя из:

- средств, выделенных в рамках лимитов субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из краевого бюджета;
- средств от приносящей доход деятельности (внебюджетные доходы от образовательной деятельности, оказания услуг, предпринимательской и иной деятельности);
- безвозмездных поступлений и целевых средств от юридических и физических лиц.

3.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть произведены работнику или коллективу сотрудников из:

- фонда стимулирующих выплат колледжа;
- экономии фонда оплаты труда за счет вакансий по штатному расписанию, за счет ставок сотрудников, находящихся в декретном отпуске, и других источников экономии ФОТ колледжа;

3.4. Размер фондов стимулирующих выплат может быть увеличен за счет привлечения безвозмездных средств в колледж.

3.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам работы за конкретный период (месяц, квартал, полугодие, год), при наличии средств на основании следующих критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, размер указанной надбавки может быть приведен к абсолютному значению:

Наименование должности	Критерии	Размер выплат стимулирующего характера, % от оклада
Заместитель директора по УМР, заместитель директора по ВР, старший методист, заведующие	1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга воспитательно-образовательного процесса);	5-20%
	2. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Колледжа– аттестационная комиссия, педагогический совет;	10-20%

отделениями, заведующий практикой	<p>3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Колледжа, детей, педагогов, родителей, общественности;</p> <p>4. Достижение студентами, педагогами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом в конкурсах, смотрах, выставках, ярмарках, праздниках, конференциях и пр.</p> <p>5. Участие в научно-методической работе района, города, края;</p>	<p>10-20%</p> <p>10-20%</p> <p>10-20%</p>
Заместитель директора по АХЧ	<p>1. Высокая исполнительская дисциплина (по ведению документации, отчетности, журналов, современное оформление в установленном порядке документов);</p> <p>2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Колледжа;</p> <p>3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;</p> <p>4. Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования; своевременный качественный ремонт и модернизация оборудования;</p> <p>5. Обеспечение работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения;</p>	<p>5-20%</p> <p>10-20%</p> <p>10-20%</p> <p>10-20%</p> <p>10-20%</p>
Работники бухгалтерии, ведущий экономист,	<p>1. Высокая исполнительская дисциплина в своевременном и качественном исполнении календарного, финансового плана, предоставления отчетности;</p> <p>2. Анализ деятельности учреждения по казначейскому исполнению бюджета – заключение договоров, использование выделенных лимитов финансового обеспечения на год, своевременная оплата с лицевых счетов учреждения по договорам;</p> <p>3. Разработка новых программ, положений; подготовка экономических</p>	<p>5-30%</p> <p>5-25%</p> <p>10-25%</p>

	<p>расчетов, качественное ведение документации.</p> <p>4. Качественное планирование бюджета колледжа, эффективное выполнение плана финансово-экономической деятельности, достижение экономии средств, за счет рационального расходования.</p> <p>5. Привлечение дополнительных доходов.</p>	<p>5-30%</p> <p>5-10%</p>
Педагогические работники	<p>1. Социально-психологические показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– высокий уровень морально-психологического климата в группе;</li> <li>– отсутствие жалоб родителей;</li> </ul> <p>2. Педагогические показатели воспитательно-образовательной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– участие педагога в инновационной деятельности;</li> <li>– участие в методической работе колледжа, района, города, края;</li> <li>– качество организации жизнедеятельности воспитанников;</li> </ul> <p>3. Социальные показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– дополнительное образование – кружковая работа, консультационная деятельность;</li> <li>– индивидуальная работа со студентами;</li> <li>– взаимодействие с родителями;</li> <li>– активность в работе с социумом;</li> </ul> <p>4. Показатели здоровья воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– снижение заболеваемости простудными и другими заболеваниями;</li> <li>– отсутствие травм;</li> <li>– использование здоровьесберегающих технологий;</li> </ul> <p>5. Посещаемость студентов в течение учебного процесса;</p>	<p>5-20%</p> <p>5-20%</p> <p>5-20%</p> <p>5-20%</p> <p>5-20%</p>

<p>Специалист отдела кадров, делопроизводитель</p>	<p>1. Высокая исполнительская дисциплина. 2. Качественное ведение кадрового делопроизводства и документооборота производственного и учебного процесса. 3. Своевременная подготовка бланков строгой отчетности (справки установленного образца, дипломы) с применением инновационных технологий. 4. Упорядочение состава документов и информационных показателей, сокращение их количества и оптимизация документопотоков.</p>	<p>5-20% 5-30% 5-30% 5-30%</p>
<p>Диспетчер</p>	<p>1. Высокая исполнительская дисциплина; 2. Соблюдение санитарных норм при составлении расписания занятий; 3. Осуществление с использованием средств вычислительной техники, коммуникаций и связи оперативного регулирования хода учебного процесса в соответствии с учебным планом, образовательными программами, календарными планами. 4. Выявление резервов Колледжа по установлению наиболее рациональных режимов работы преподавательского состава, более полной и равномерной загрузке аудиторий.</p>	<p>5-20% 5-20% 5-20% 5-30%</p>
<p>Дворник, уборщик,</p>	<p>1. Высокая исполнительская дисциплина; 2. Соблюдение санитарных норм, охраны труда, пожарной безопасности; 3. Содержание участков и прилегающей к колледжу территории в соответствии с требованиями СанПиН. 4. Содержание здания (кабинеты, аудитории и др. помещений) в соответствии с требованиями СанПиН.</p>	<p>5-20% 5-20% 5-20% 5-20%</p>

<p>Сторож , гардеробщик</p>	<p>1. Высокая исполнительская дисциплина; 2. Соблюдение санитарных норм, норм охраны труда, пожарной безопасности; 3. Обеспечение безопасности и сохранности зданий колледжа и имущества; 4. За сохранность здоровья (отсутствие больничного листа);</p>	<p>5-20% 5-20% 5-20% 5-20%</p>
<p>Водитель автомобиля</p>	<p>1. Высокая исполнительская дисциплина; 2. Соблюдение санитарных норм, норм охраны труда, пожарной безопасности; 3. Регулярный уход, содержание автомобиля в хорошем техническом состоянии; 4. Безаварийное вождение автотранспортного средства.</p>	<p>5-20% 5-20% 5-20% 5-20%</p>
<p>Работники, привлекаемые к работе в приемной комиссии колледжа</p>	<p>1. Выполнение контрольных цифр приема. 2. Своевременное и качественное оформление документации приемной комиссии. 3. Формирование контингента абитуриентов и проведение профориентационной работы, в том числе привлечение абитуриентов по договорам с оплатой стоимости обучения. 4. Электронная обработка результатов вступительных испытаний и публикация в сети Интернет на сайте колледжа.</p>	<p>10-30% 10-30% 10-30% 10-30%</p>
<p>Программист</p>	<p>1. За высокий уровень исполнительской дисциплины; 2. За оперативность выполнения заявок по устранению неполадок; 3. За обеспечение исправного технического состояния компьютерных средств.</p>	<p>5-30% 5-30% 5-30%</p>
<p>Библиотекарь</p>	<p>1. Сохранность библиотечного фонда</p>	<p>5-20% 5-30%</p>

	<p>2. Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация информационно - методической работы, тематических выставок</p> <p>3. Высокая читательская активность обучающихся</p> <p>4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации и т.д.)</p>	<p>5-20%</p> <p>5-20%</p>
--	--	---------------------------

#### **4. Порядок установления выплат стимулирующего характера.**

4.1 Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств, направляемых департаментом здравоохранения Краснодарского края на стимулирующий фонд оплаты труда.

4.2 Распределение стимулирующих выплат осуществляется по итогам месяца, квартала, полугодия или года по представленным критериям в пределах выделенных финансовых средств, при наличии средств.

4.3 Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Советом колледжа, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора.

4.4 Директор представляет Совету колледжа аналитическую информацию о показателях деятельности работников, полученную в результате анализа, проделанного Экспертной группой.

4.5 Совет колледжа принимает решение об установлении стимулирующих выплат большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов совета колледжа. Решение совета колледжа оформляется протоколом. На основании протокола Заседания совета колледжа директор издает приказ о распределении стимулирующего фонда.

4.6. Стимулирующие выплаты могут быть установлены сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

#### **5. порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.**

5.1 Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен в случаях:

- нарушения Устава колледжа;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка колледжа;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья студентов, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

5.2 Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора на основании решения совета колледжа.

## **6. Заключительные положения.**

6.1 Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом колледжа и не должно противоречить ему.

6.2 В случае расхождения пунктов настоящего Положения и Устава применяются соответствующие положения Устава.

6.3 Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива и утверждения приказом директора.

6.4 Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 6.3 настоящего Положения.