

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»
МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ
(структурное подразделение)
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета
Протокол № _____
от « ____ » _____ 201_ г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор медицинского колледжа
_____ В.Я. Деркач
« ____ » _____ 201_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА (структурное подразделение)
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»**

Симферополь, 201_

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Медицинского колледжа (структурное подразделение) Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «КФУ им. В.И. Вернадского» (далее - Колледж) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г., Коллективного договора, Устава Университета, положения о колледже.

1.2. Положение разработано с учетом Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и иных нормативных актов, регулирующих порядок оплаты труда и установления выплат стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников колледжа в повышении производительности труда, создания необходимых условий для обучения и достижения высокого качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, применение в работе достижений науки и передовых методов труда, а также поощрение за выполненную работу. Фонд стимулирования является составной частью фонда оплаты труда (ФОТ) колледжа и наполняется вследствие оптимизации штатного расписания, экономии фонда оплаты труда.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, Положением о премировании и других формах социальной поддержки работников колледжа, принятыми директором колледжа с учетом мнения представительного органа работников колледжа. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы;
- за выслугу лет педагогическим работникам;
- иные поощрительные выплаты.

1.7. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.8. Обязательными условиями для установления надбавок стимулирующего характера являются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

— отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

1.9. Работникам колледжа могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда:

- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки передовых методов труда;
- надбавка за интенсивность и напряженность;
- премия за результаты и качество работы за определенный период;
- премия по итогам работы за год;

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок (но не более 1 года) или единовременно. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.10. Конкретные размеры и сроки установления выплат стимулирующего характера определяются и производятся на основании письменного приказа директора с указанием конкретного размера стимулирующей надбавки каждому работнику в пределах фонда оплаты труда. Приказ директора по установлению стимулирующих выплат может оформляться ежемесячно, ежеквартально и пр., в зависимости от характера стимулирующих выплат и ФОТ.

1.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.12. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

2. Источники выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться из следующих источников:

- а) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа;
- б) из средств от приносящей доход деятельности фактически полученных колледжем, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда, предусмотренного соответствующими сметами;
- в) за счет средств от приносящей доход деятельности, полученных от экономии по соответствующим направлениям деятельности колледжа;
- г) других средств, предусмотренных действующим законодательством и нормативно-правовыми актами.

2.2. Уровень повышения заработной платы, в том числе за счет стимулирующих выплат, не должен превышать темпы роста собственных доходов колледжа, как единого учебно-производственного комплекса в целом.

2.3. Директор колледжа имеет право самостоятельно или по представлению руководителей подразделений, служб снижать размер или лишать работника стимулирующей выплаты полностью либо частично при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника, а именно:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных письменных жалоб;
- не обеспечение сохранности имущества;
- разглашение коммерческой тайны.

2.4. Порядок определения размера выплат определяется настоящим положением.

2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам колледжа

с учетом показателей оценки труда, позволяющих оценить результативность и качество их работы, по сравнению с другими работниками, трудящимися в той же должности. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Виды выплат стимулирующего характера и основания их установления

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены работникам колледжа с учётом результативности и качества их работы.

3.3. Виды выплат стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы единовременные, а также по итогам работы (месяц, квартал, год) (установлено отдельным Положением);

3.4. Выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы, а также за высокое качество выполняемых работ устанавливаются работникам на основе индивидуальной оценки результатов их труда.

3.5. Выплаты за качество выполняемых работ:

3.5.1. Выплаты за качество выполняемых работ по всем группам работников могут устанавливаться работникам:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, контроль качества работы;

- за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного, учебно-производственного и рабочего процесса;

- за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий различных уровней (отделение, колледж, город, область), повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

- за мероприятия, обеспечивающие сохранность контингента обучающихся и слушателей;

- за мероприятия, обеспечивающие посещаемость занятий обучающимися и слушателями;

- за своевременное и качественное выполнение работ и разовых поручений, не входящих в должностные обязанности;

- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

3.5.1.1. В случае принятия положительного решения по установлению стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ, выплаты производятся ежемесячно или ежеквартально при наличии фонда оплаты труда, по представлению руководителя структурного подразделения по соответствующему направлению и на основании приказа директора колледжа.

3.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ преподавателям колледжа могут устанавливаться по следующим критериям:

- в размере 5% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за 100% выход студентов на экзаменационную сессию и 100% положительные результаты студентов очной формы обучения. При этом допускается организация преподавателем не более 2-х пересдач по каждой дисциплине в сроки, установленные для пересдачи экзаменов (зачетов) каждой сессии. Итоги курсового и дипломного проектирования рассматриваются индивидуально и учитываются на основании отчета заведующих отделений.

- в размере 5% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за эффективность мероприятий, обеспечивающих сохранность контингента обучающихся и

слушателей; за эффективность мероприятий, обеспечивающих посещаемость занятий обучающимися и слушателями.

3.5.2.1. В случае принятия положительного решения по установлению стимулирующей, надбавки за качество выполняемых работ, выплаты производятся за межсессионный период ежемесячно, при наличии фонда оплаты труда на основании приказа директора колледжа.

3.6. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы:

3.6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по всем группам работников могут устанавливаться работникам колледжа до 30 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающих коэффициентов:

- за интенсивность труда при особом режиме работы;
- за интенсивность труда, в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;

- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;

- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления. В случае принятия положительного решения по установлению стимулирующей надбавки за интенсивность работ, выплаты производятся ежемесячно или ежеквартально при наличии фонда оплаты труда, по представлению руководителя структурного подразделения по соответствующему направлению и на основании приказа директора колледжа.

3.6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы преподавателям колледжа могут устанавливаться:

- за интенсивность подготовки к учебным занятиям и увеличения недельного темпа и количества проведенных педагогических часов в течение календарного месяца, определенного на основании еженедельного графика загруженности преподавателей (Приложение 1). Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за 144 часов в месяц устанавливаются в размере от 20 до 40% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, за меньшую интенсивность подготовки к занятиям и выдачу педагогических часов коэффициент досчитывается пропорционально выданным часам.

3.6.3. В случае принятия положительного решения по установлению стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты производятся при наличии фонда оплаты труда на основании приказа директора колледжа.

3.7. За стаж непрерывной работы, выслугу лет в колледже:

3.7.1. К выплатам за стаж непрерывной работы в колледже, выслугу лет относится ежемесячная надбавка, которая выплачивается работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах при стаже непрерывной работы в колледже:

- от 10 лет до 15 лет 1000 рублей;
- от 16 лет до 25 лет 1500 рублей;
- свыше 25 лет 2000 рублей.

Исчисление срока непрерывного стажа работы в колледже производится отделом кадров ежегодно по состоянию на 01 января.

3.7.2. В качестве исключения, в случае прерывания работы в колледже на срок менее одного года, работнику может быть предоставлено право выбора установления стажа непрерывной работы в периоде до или после непродолжительного отсутствия, но без сложения по сумме этого стажа за указанные периоды, согласно заявлению работника с просьбой установления стажа непрерывной работы в колледже в выбранном периоде.

3.7.3. Право на получение надбавки имеют все работники колледжа, кроме

работающих в колледже по совместительству.

3.8. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не выплачиваются.

4. Порядок установления (назначения) выплат стимулирующего характера и премиальных выплат

4.1. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определены в Положении об оплате труда работников колледжа, Положении о премировании и других формах социальной поддержки работников колледжа.

4.2. Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты работнику могут устанавливаться как в процентном (кратном) отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Приложение 1

к Положению «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
Медицинского колледжа ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы преподавателей, кураторов.

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогических работников, куратора группы	Кол-во баллов
1	Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам итоговой аттестации	0-5
2	Доля выпускников, получивших диплом с отличием, составляет не менее 10% (для преподавателей специальных дисциплин)	0-5
3	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50% (для преподавателей специальных дисциплин)	0-5
4	Использование IT- технологий в учебном процессе составляет более 5% учебного времени	0-5
5	Проведение мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п (в зависимости от уровня)	0-5
6	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	0-5
7	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по итогам научных исследований, соответствующих сфере деятельности образовательного учреждения (за отчетный период)	0-5
8	Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательный процесс на федеральном или региональном уровне	0-5
9	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров)	0-5
10	Сохранность контингента	0-5
11	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины	0-5
12	Организация и участие в экспериментально- исследовательской	0-5

	работе обучающихся (наличие публикаций, работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня; наличие экспериментально-конструкторских разработок обучающихся)	
Итого максимальное кол-во баллов 60		

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы учебно-вспомогательного, административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала

№ п/п	Критерии оценки деятельности УВП (АХЧ, учебная часть)	Кол-во баллов
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	0-5
2	Своевременность предоставления отчетной документации и информации непосредственным руководителям или в вышестоящие органы	0-5
3	Участие в работе по оформлению договоров (трудовых, хозяйственных, гражданско-правового характера и др.)	
4	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	0-5
5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово- хозяйственной деятельности	0-5
6	Обеспечение рациональной организации учета и отчетности в колледже на основе максимальной механизации учетно-вычислительных работ, прогрессивных форм и методов учета и контроля	0-5
7	Выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции	0-5
8	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	0-5
9	Своевременная сдача учебно-программной, планирующей и аналитической документации	0-5
Итого максимальное кол-во баллов 45		
№ п/п	Критерии оценки деятельности работников АУП	Кол-во баллов
1	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	0-5
2	Организация обучения граждан с полным возмещением затрат по основным профессиональным образовательным программам, курсовой и профессиональной подготовке	0-5
3	Организация работы по введению новых профессий (специальностей), программ курсовой и профессиональной подготовки	0-5
4	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет)	0-5
5	Реализация дополнительных профессиональных образовательных программ	0-5
6	Своевременность предоставления отчетной документации и	0-5

	информации руководителю или в вышестоящие органы	
7	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц	0-5
8	Качественное исполнение обязанностей подчиненными работниками	0-5
9	Организация на базе образовательного учреждения конкурсов: городских, областных, всероссийских и международных и т.д	0-5
10	Наличие педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации, стажировку в объеме не менее 72 часов	0-5
11	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д) площадки (при наличии подтверждающих документов), ресурсного центра профессионального образования в качестве структурного подразделения	0-5
12	Наличие публичного отчета о деятельности образовательного учреждения за прошедший учебный год в сети Интернет	0-5
Итого максимальное кол-во баллов 60		
№ п/п	Критерии оценки деятельности работников МОП	Кол-во баллов
1	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя	0-5
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и других заданий	0-5
3	Выполнение работ, выходящих за пределы должностной инструкции	0-5
4	Участие в благоустройстве помещений и территории колледжа	0-5
5	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	0-5
Итого максимальное кол-во баллов 60		