

Муниципальное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт повышения квалификации»  
(МАОУ ДПО ИПК)

ПРИКАЗ

14.12.2018

№ 269

г. Новокузнецк

Об утверждении изменений  
в Положении «О стимулировании работников  
муниципального автономного образовательного  
учреждения дополнительного профессионального  
образования «Институт повышения квалификации»

На основании Постановления администрации г. Новокузнецка от 19.11.2018 № 204 «О внесении изменений в постановление администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 № 143, в соответствии с Постановлением администрации г. Новокузнецка от 16.07.2018 № 143 (в редакции от 19.11.2018) «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить следующие изменения в Положении «О стимулировании работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации», утвержденном приказом от 16.11.2018 № 238:

1.1. Исключить из пункта 2.5. раздела 2 «Порядок установления премиальных выплат по итогам работы» подпункт 2.5.1. следующего содержания «2.5.1. Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.)».

1.2. Пункт 2.5. раздела 2 «Порядок установления премиальных выплат по итогам работы»: изменить нумерацию следующих подпунктов - 2.5.2 на 2.5.1, 2.5.3 на 2.5.2.

2. Настоящие изменения и дополнения вступают в силу с момента их утверждения.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И. о. ректора

Юриконсульт

14.12.2018



*Щеголенкова*

Е. С. Щеголенкова

А. Н. Байкова

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

*Е. А. Казанцева*

«14» 12 2018г.

(протокол заседания профкома от 10.12.18 № 29)

Подготовил: Куимова С.А.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель  
профсоюзного комитета  
МАОУ ДПО ИПК

 /Е. А. Казанцева/  
«14» 12 2018



**УТВЕРЖДАЮ**

И. о. ректора  
МАОУ ДПО ИПК

 /Е. С. Щеголенкова/  
«14» 12 2018



## ПОЛОЖЕНИЕ

**«О стимулировании работников  
муниципального автономного образовательного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Институт повышения квалификации»**

(новая редакция)

Новокузнецк

2018

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О стимулировании работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации» (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Кемеровской области, на основании Постановления администрации города Новокузнецка от 16.07.2018 № 143 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Новокузнецкого городского округа в сфере образования», с соблюдением требований Устава и иных локальных нормативных актов муниципального автономного образовательного учреждения «Институт повышения квалификации» (далее – Учреждение).

1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

1.3. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

1.5. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, а также успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.6. Основанием для стимулирования работников Учреждения являются качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, ректора Учреждения.

1.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (далее – стимулирующий фонд), которая должна быть направлена на стимулирующие выплаты и материальную помощь, составляет до 28,5 % от фонда оплаты труда Учреждения.

1.8. Распределение стимулирующего фонда на выплаты, установленные настоящим Положением, осуществляется следующим образом:

- премиальные выплаты по итогам работы – 60 %;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 37 %;
- иные поощрительные и разовые выплаты – 3 %.

1.9. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

## 2. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы сотрудника осуществляется комиссией по премированию (далее – Комиссия), состоящей из 5 членов трудового коллектива с участием в ней председателя профсоюзного комитета Учреждения. Персональный состав Комиссии устанавливается приказом ректора Учреждения.

2.2. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал.

2.3. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.4. Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников, с учетом установленных учредите-

лем показателей эффективности деятельности учреждений, их руководителей и педагогических работников по типам учреждений.

2.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

2.5.1. При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

2.5.2. В случае совершения работником проступков, связанных с исполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя. При досрочном снятии взыскания начисление стимулирующих выплат за оставшийся период восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.6. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

2.6.1. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

2.6.2. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

2.7. В Учреждении разработаны формы бланков (оценочные листы) оценки работы сотрудников по установленным показателям: - высокий уровень профессионального мастерства, повышение квалификации – 3 % от максимального количества баллов;- качественное выполнение должностных обязанностей – 75 % от максимального количества баллов;- качество и своевременность выполнения поручений – 22 % от максимального количества баллов.

Формы бланков по оценке показателей работы сотрудников Учреждения прилагаются к настоящему Положению и являются неотъемлемой его частью (Приложение № 1).

2.8. Сумма баллов по всем индикаторам должна дать итоговое количество баллов по одному показателю стимулирования. Общая сумма баллов показателей стимулирования составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников Учреждения.

2.9. Корректировка конкретной суммы выплаты по итогам работы осуществляется ежемесячно в зависимости от размера месячной суммы стимулирующего фонда.

2.10. При обнаружении ошибки в подсчете баллов выплата производится в следующем месяце.

2.11. Размер причитающихся стимулирующих выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

2.11.1. Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения по данной выплате.

2.11.2. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода производится перерасчет стоимости одного балла стимулирующих выплат, с учетом фактического времени, отработанного каждым работником по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат.

2.12. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются каждой категории работников (педагогические работники, административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал, инженерно-технический персонал, иные работники, осуществляющие вспомогательные функции) на основании достижения установленных для каждой категории работников показателей эффективности деятельности (стимулирования).

2.12.1. Для педагогических работников (преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, ученый секретарь, методист, заведующие кафедрами) устанавливается максимальное количество: 100 баллов.

2.12.2. Максимальное количество баллов по другим категориям работников Учреждения не должно превышать максимального количества баллов для педагогических работников Учреждения в следующем соотношении:

- по административно-хозяйственному персоналу (главный бухгалтер, проректоры, заведующий музеем, заведующий библиотекой, начальники отделов) – не более 90 %;
- по учебно-вспомогательному персоналу (должности, не входящие в вышеуказанные категории работников Учреждения), инженерно-техническому персоналу и иным работникам, осуществляющим вспомогательные функции, – не более 50 %.

2.12.3. Работникам, набравшим меньшее количество баллов от минимального количества баллов для оплаты, премиальные выплаты не устанавливаются.

Работники Учреждения	Педагогические работники (100 баллов)	Административно-хозяйственный персонал (90 баллов)	Учебно-вспомогательный, инженерно-технический персонал, иные работники, осуществляющие вспомогательные функции (50 баллов)
Минимальное количество баллов для оплаты	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>10</b>

2.13. В срок до 20 числа, следующего за отчетным кварталом (первый месяц каждого квартала текущего календарного года) в Комиссию представляются утвержденные формы оценочных листов с заполненной информацией и данными об итоговом количестве баллов по всем сотрудникам Учреждения.

Вновь принятый работник заполняет оценочный лист за месяц, в котором он был принят на работу в Учреждение, и последующие месяцы, предшествующие отчетному периоду за квартал текущего календарного года.

2.14. Комиссия проверяет достоверность документов, подтверждающих баллы, отраженные в оценочных листах работников Учреждения.

2.14.1. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения в отношении своего оценочного листа.

2.14.2. Комиссия принимает решение об установлении количества баллов по каждому работнику Учреждения открытым голосованием простым (абсолютным) большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

2.14.3. Решение Комиссии оформляется протоколом. Протокол сдается в бухгалтерию Учреждения не позднее 23 числа отчетного месяца для определения стоимости единицы балла. На основании протокола ректор издает приказ, который согласовывается с первичной профсоюзной организацией. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.14.4. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением «О комиссии по премированию работников МАОУ ДПО ИПК».

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- специальная выплата педагогическим работникам Учреждения, являющимся молодыми специалистами.

3.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется Учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, учредителем, администрацией Учреждения.

3.3. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливается Учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.4. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии первичной профсоюзной организации.

3.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения относятся премии:

3.5.1. За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения) – 1000,00 рублей.

3.5.2. По итогам деятельности работников Учреждения за:

- месяц – 500 рублей;
- квартал – 1000 рублей;
- полугодие – 1500 рублей;
- год – 3000 рублей.

3.5.3. За организацию, организационное сопровождение и качественное проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения – 2000,00 рублей.

3.5.4. За успешное выполнение особо важных работ – 1000,00 рублей.

3.5.5. За оперативность и качественный результат – 2000,00 рублей.

3.5.6. Выплата молодым специалистам устанавливается в следующем размере:

- 850 рублей - при стаже работы до одного года;
- 640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;
- 420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;
- 1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Специальная выплата педагогическим работникам Учреждения выплачивается ежемесячно.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

3.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом ректора Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией по должностям работников в пределах средств фонда стимулирования на основании настоящего Положения.

#### **4. Иные поощрительные и разовые выплаты**

4.1. В Учреждении допускается установление иных поощрительных и разовых выплат работникам за счет неиспользованных средств централизованного фонда, а также экономии фонда оплаты труда Учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом ректора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи. Размер разовых выплат и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении.

4.3. При наличии средств работникам могут выплачиваться следующие разовые выплаты:

- день рождения – 500 рублей;

- юбилей – 1 000 рублей;
- при достижении работником, проработавшим в Учреждении свыше 10 лет, пенсионного возраста – 3 000 руб.;

4.4. Материальная помощь выплачивается Учреждением в следующих случаях:

- тяжелая болезнь работника или члена его семьи (родители, дети, супруг(а) – 2 000 рублей;
- смерть сотрудника, близкого родственника (родители, дети, супруг(а) – 5 000 рублей;
- смерть неработающего сотрудника, вышедшего на пенсию из Учреждения – 3 000 рублей;
- утрата имущества – 5 000 рублей;
- рождение ребенка – 5 000 рублей;
- бракосочетание – 5 000 рублей.

4.5. Учреждение имеет право ежемесячно при распределении стимулирующего фонда оплаты труда неиспользованные средства, направленные на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, иные поощрительные и разовые выплаты, предусмотренные настоящим Положением, суммировать со стимулирующими выплатами по итогам работы.

4.6. Материальная помощь в Учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника (близких родственников).

## 5. Заключительные положения

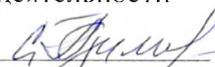
5.1. Настоящее Положение, а также все изменения и дополнения к нему принимаются на ученом совете, согласуются с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения и вступают в силу с момента утверждения ректором.

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания ученого совета

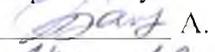
от 13.12 2018 г. № 12

Проректор по финансово-экономической  
деятельности

 Е. А. Куимова

«14» 12 2018

Юристе консульт

 А. Н. Байкова

«14» 12 2018 г.