

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«КИНЕЛЬ-ЧЕРКАССКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников учреждения
Протокол № 1
от «16» октября 2018 г.

Председатель Общего собрания



А.А. Рябов

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения, размерах и условиях
осуществления выплат стимулирующего характера
работникам Учреждения

с. Кинель-Черкассы, 2018 г.

1. Общие положения

Настоящее Положение имеет своей целью реализацию принципов, заложенных в системе оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, изложенных в Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11 от 22 декабря 2017 года, основными из которых являются:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Самарской области;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения.

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в соответствии с положениями Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Самарской области от 14.12.2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Самарской области, регулирующих оплату труда.

1.2. Стимулирующие выплаты имеют своей целью поощрение работников Учреждения на основании оценки результативности и качества работы (эффективности труда), полученных позитивных изменений в процессе осуществления трудовой деятельности и достигнутых конечных результатов, а также стимулирование работников к улучшению качества выполняемой ими работы и достижению положительных результатов трудовой деятельности. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также из средств, возникших в результате экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда.

1.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Надбавки за интенсивность и напряженность работы – устанавливаются за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников Учреждения.

2.2. Надбавки за эффективность (качество) работы – на основании критериев оценки эффективности (качества) работы сотрудников Учреждения, исходя из общей суммы баллов и общего размера финансирования на оплату за эффективность (качество) работы.

2.3. Данные выплаты стимулирующего характера осуществляются согласно фактически отработанному времени.

2.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты – устанавливаются по результатам работы сотрудников в целях усиления их материальной заинтересованности при выполнении поставленных перед ними задач, а также за высокое качество и полученный значительный положительный эффект от выполняемой работы при реализации различных направлений деятельности Учреждения.

2.5. Премии юбилярам по достижении 50,55,60 лет – устанавливаются при наличии денежных средств сотрудникам, достигшим возраста 50,55,60 лет при условии стажа их работы в Учреждении не менее 5 лет.

В целях материального стимулирования работников Учреждения могут быть применены иные поощрительные выплаты.

3. Условия и порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения

3.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам Учреждения устанавливается в размере не более 100% от должностного оклада приказом директора Учреждения с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки, но не более чем на текущий финансовый год.

3.2. Приказом директора Учреждения надбавка может быть снята с обоснованием причин принятого решения.

3.3. Общая сумма надбавок за интенсивность и напряженность работы работникам Учреждения должна быть не более 30% от общего годового размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.4. Основанием для установления данного вида персональной стимулирующей доплаты и издания приказа является ходатайство-представление руководителя структурного подразделения, для руководителя структурного подразделения и иных сотрудников, подчиненных непосредственно директору Учреждения – решение принимает директор Учреждения.

3.5. Надбавка за эффективность (качество) работы работников Учреждения устанавливается в пределах не менее 30% от общего годового объема финансирования стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.6. Надбавка за эффективность (качество) работы может быть установлена на различный период, но не менее чем на 1 календарный месяц и не более чем на 1 календарный год.

Конкретный период установления надбавки за эффективность (качество) работы определяет Управляющий совет Техникума при рассмотрении аналитической информации о показателях трудовой деятельности работников Учреждения.

Управляющим советом Техникума устанавливается перечень должностей работников Учреждения для установления стимулирующей надбавки за эффективность (качество) работы, исходя из преимущественных приоритетов направлений деятельности, а также утверждаются критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, разработанные совместно с (или предложенные) администрацией Учреждения.

3.7. Работниками Учреждения предоставляются материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора Учреждения, в двухнедельный срок после начала периода установления стимулирующей надбавки за эффективность (качество) работы.

3.8. Форма самоанализа работников Учреждения должна содержать:

- перечень критериев и максимального количества баллов по каждому критерию;
- количество баллов по каждому критерию, установленных цикловой комиссией и количество баллов по этим же критериям, установленных руководителем структурного подразделения;
- среднее количество баллов по каждому показателю и общее количество баллов.

3.9. Директор Учреждения в трехдневный срок после сдачи материалов по самоанализу трудовой деятельности работников Учреждения руководителями структурных подразделений утверждает величину набранных баллов по каждому работнику Учреждения, определяет величину стимулирующей надбавки на каждый балл, исходя из объемов финансирования стимулирующей части фонда оплаты труда на текущий календарный год и издает приказ об установлении надбавки.

3.10. Размер стимулирующей надбавки на каждый балл может быть отличным от размера надбавки на каждый балл в предыдущий период выплаты из-за изменения общего объема показателей (суммового количества баллов) в каждом периоде выплат.

3.11. Выплата стимулирующей надбавки может быть отменена или ее размеры могут быть снижены приказом директора Учреждения за получение дисциплинарного взыскания, случаи травматизма учащихся, ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности структурного подразделения. Основанием отмены надбавки или снижения ее размера является представление руководителя структурного подразделения.

3.12. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения устанавливаются с учетом критериев, утвержденных приказом Министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 года № 262-од на основании Постановления Правительства Самарской области от 22.09.2014 г. № 588.

Обязательным условием является наличие в перечне критериев не менее 16 критериев из перечня, утвержденного в приложении № 2 данного приказа, которые могут быть дополнены не более чем 10 критериями.

3.13. Критерии оценки эффективности работы заместителей директора (кроме заместителя директора по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы директора Учреждения, утвержденных соответствующими приказами Министерства сельского хозяйства и продовольствия Самарской области. Количество и распределение критериев между заместителями директора (кроме заместителя директора по АХЧ) определяется и утверждается директором Учреждения.

3.14. Критерии по оценке результативности и качества работы работников Учреждения:

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности	1. Снижение доли (отсутствие) неуспевающих обучающихся. (оценивается 1 раз в семестр) Отсутствие – 2 балла Снижение – 1 балл Увеличение – -1 балл
	2. Средний балл оценки уровня учебных достижений по дисциплине, МДК (на основании внешних измерений) Имеет позитивную динамику – 1 балл Позитивная динамика отсутствует – 0 баллов
	3. Отсутствие неуспевающих выпускников по результатам государственной итоговой аттестации – 1 балл Наличие неуспевающих выпускников - -1 балл
	4. Результаты курсового проектирования, выполнения индивидуальных проектов: Наличие неуспевающих - -1 балл Отсутствие неуспевающих, в том числе: Средний балл менее 3,9 – 0,5 балла Средний балл до 4,3 – 1 балл Средний балл выше 4,3 – 2 балла
	5. Пропуски обучающимися уроков педагога по неуважительным причинам Составляют менее 5% - 1 балл Составляют более 5% - -1 балл
	6. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (<i>очное участие</i>) На уровне техникума – 1 балл На уровне округа – 2 балла На областном, Всероссийском, Международном уровне – 3 балла <i>Заочное или дистанционное участие оценивается в 1 балл вне зависимости от уровня.</i>
	Итоговый балл по критерию определяется по наивысшему показателю
	7. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства Очное участие (баллы суммируются) На уровне техникума – 1 балл На уровне округа – 2 балла На областном, Всероссийском, Международном уровне – 3 балла Дистанционное (заочное) участие - 1 балл (баллы не суммируются)
	8. Проведение открытых уроков - 2 балла, открытых внеклассных мероприятий – 1 балл
	9. Отсутствие замечаний по ведению учебно-методической документации, в том числе в Автоматизированной системе управления региональной системой образования (АСУ РСО) Отсутствие замечаний – 0 баллов

Позитивные результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий	Наличие замечаний – -1 балл 10. Использование IT-технологий в учебном процессе составляет Более 5% учебного времени – 1 балл 11. Применение активных и интерактивных форм и методов обучения Более 25% учебного времени – 1 балл 12. Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций – 0 баллов Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций - -1 балл	
	13. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня о положительном педагогическом опыте, соответствующем сфере деятельности техникума – 1 балл <i>(баллы не суммируются)</i> 14. Наличие разработанных педагогическим работником и внедренных в образовательный процесс учебно-методических (научно-методических) материалов, рекомендованных к применению в образовательном процессе на федеральном или региональном уровне – 3 балла	
	Позитивные результаты внеурочной деятельности студентов по учебным дисциплинам, МДК.	15. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства <i>(баллы суммируются за очное и дистанционное (заочное) участие)</i>
		Очное участие: (баллы суммируются) На уровне техникума – 1 балл На уровне округа – 2 балла На областном уровне – 3 балл На федеральном уровне – 4 балла /дополнительно за количество победителей и призеров: От 1 до 3 человек – 1 балл Более 3 человек – 2 балла
		Дистанционное (заочное) участие (балл определяется по высшему показателю) На уровне округа, области – 1 балл На федеральном, международном уровне – 1,5 балла /дополнительно за количество победителей и призеров: От 1 до 3 человек – 1 балл Более 3 человек – 2 балла
		16. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства), фестивалях и других мероприятиях <i>(балл определяется по высшему показателю)</i> Очное участие: На уровне техникума – 1 балл На уровне округа – 2 балла На областном, федеральном уровне – 3 балла /дополнительно за количество победителей и призеров: От 1 до 3 человек – 1 балл Более 3 человек – 2 балла
		Дистанционное (заочное) участие – 1 балл 17. Наличие социально-значимых проектов, выполненных обучающимися под руководством педагогического

работника – 1 балл.

Позитивные организационно-воспитательной деятельности руководителя	результаты классного	18. Организация и участие в экспериментально-исследовательской работе обучающихся (наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках различного уровня; наличие экспериментально-конструкторских разработок обучающихся) – 1 балл
		19. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины – 1 балл
		20. Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения или на базе образовательного учреждения – 1 - балл
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов		21. Сохранность контингента студентов группы - 1 балл
		22. Снижение количества (отсутствие) обучающихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних – 1 балл
		23. Степень активности участия студентов учебной группы в разработке и проведении общетехникумовских мероприятий, работе органов студенческого самоуправления: От 30 до 40% - 1 балл Свыше 40 % - 2 балла
Эффективная организация охраны жизни и здоровья		24. Результаты участия по улучшению материально-технического, санитарно-гигиенического, пожаробезопасного обеспечения учебно-воспитательного процесса – 3 балла
		25. Положительная динамика улучшения состояния учебно-наглядного материала, машин, механизмов, технологического оборудования, технических средств обучения и т.д. При условии наличия необходимой технической документации – 1 балл
		26. 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) Отсутствие предписаний и жалоб – 0 баллов Наличие – -1 балл

3.15. Работникам Учреждения за выполнение особо важных и срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, за высокое качество и полученный значительный положительный эффект от выполненной работы при реализации различных направлений деятельности Учреждения, направленных на совершенствование и обеспечение учебно-воспитательного процесса в целях усиления их материальной заинтересованности выплачивается премия в пределах не более 30% от общего годового объема финансирования стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.16. Решение о выплате премии принимается директором Учреждения и оформляется приказом.

3.17. Размер премии не должен быть более 5 должностных окладов.

3.18. Премия выплачивается не более одного раза в месяц и может быть единовременной за выполнение важных и срочных работ, полученный значительный положительный эффект при реализации поставленной задачи в целях совершенствования, улучшения и жизнеобеспечения организации учебно-воспитательного процесса, а также по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

3.19. Юбилеям по достижении 50,55,60 лет при условии работы в Учреждении не менее 5 лет при наличии денежных средств выплачивается премия в размере одного должностного оклада.

3.20. На основании ходатайства учреждений и организаций, являющихся социальными партнерами Учреждения, а также распоряжений вышестоящих органов власти и управления работники Учреждения могут быть премированы в порядке, определенном данным Положением. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

3.21. В случае экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда сэкономленные средства могут быть направлены на выплату премий в соответствии с подпунктами 3.16. – 3.20. настоящего Положения

3.22. В целях поощрения работников Учреждения и повышения их материальной заинтересованности в достижении качественных результатов труда могут применяться иные поощрительные выплаты.

3.23. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается на основании приказа Министерства сельского хозяйства и продовольствия Самарской области.

Стимулирующие выплаты директору Учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников техникума на текущий финансовый год.

4. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда:

- при работе в учреждении до 12 месяцев – в размере одного оклада;
- при работе в учреждении свыше 12 месяцев – до трех окладов.

4.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

4.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника Учреждения с приложением подтверждающих документов.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения и оформляется приказом.