

**Министерство образования и науки Самарской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Самарской области «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум»**

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
трудового коллектива Учреждения

_____ А.В. Скобцов

«23» марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Учреждения

_____ А.А. Рябов

«23» марта 2023 г.
Приказ № 45/1 от «23» марта 2023 г.

**Положение о порядке назначения выплат стимулирующего характера
работникам Учреждения**

с. Кинель-Черкассы, 2023 г.

1. Общие положения

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» (с изменениями и дополнениями), Закона Самарской области от 14.12.2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями), Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями), приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од, 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.

1.3. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки Самарской области.

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

2. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Работникам Учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера осуществляются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, а также из средств, возникших при экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда, и начисляются на должностной оклад работника Учреждения без учета доплат и надбавок.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) доплата педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу второго уровня за выслугу лет:

- при выслуге по занимаемой должности от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

- при выслуге по занимаемой должности свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

2) 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.

3) 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.

Данные выплаты стимулирующего характера осуществляются согласно фактически отработанному времени.

4) Единоразовые 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.

Единоразовые премии выплачиваются в следующем размере:

- за выполнение особо важных и срочных работ – до 30000 рублей;
- 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 – до 70000 рублей;
- за интенсивность и напряженность работы – до 35000 рублей;
- за качество и результативность работы – до 30000 рублей;
- к юбилейным и праздничным датам – до 10000 рублей.

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

3. Условия и порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

- на выплату стимулирующих надбавок директору Учреждения за интенсивность и напряженность работы, результативность и качество работы (эффективность труда) выделяется не более 10% от общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату надбавок работникам за интенсивность и напряженность работы выделяется не более 20 % от размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату надбавок работникам за результативность и качество работы (эффективность труда) выделяется не более 45 % от размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату разовых премий работникам может быть выделено не более 20% от экономии фонда оплаты труда;
- на выплату доплат педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу второго уровня за выслугу лет выделяется не более 5% от общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается исходя из общей суммы баллов, набранной работником, и стоимости одного балла.

3.3. Для расчета стоимости одного балла размер средств, выделенных на выплату надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда), делится на суммарное количество баллов, набранное каждой категорией работников на основании утвержденных критериев.

3.4. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на следующий период:

- педагогическим работникам – шесть месяцев;
- учебно-вспомогательному персоналу – шесть месяцев;
- административному персоналу и административно-хозяйственной части – шесть месяцев.

3.5. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- стаж работы в должности не менее четырех месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на конкретного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.6. Условиями отмены или изменения размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) являются:

- случаи травматизма обучающихся или случаи травматизма на рабочем месте;
- наличие 3 обоснованных жалоб обучающихся и/или работников Учреждения на неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – снижение стимулирующих выплат на 50 %;
- наличие 5 обоснованных жалоб обучающихся и/или работников Учреждения на неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – снятие стимулирующих выплат;
- наличие обоснованного представления руководителя структурного подразделения об ухудшении качества работы, повлекшем нарушение деятельности структурного подразделения – снижение стимулирующих выплат на 50 %;
- повторное представление руководителя структурного подразделения об ухудшении качества работы, повлекшем нарушение деятельности структурного подразделения – снятие стимулирующих выплат.

3.7. Надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) могут быть снижены или отменены до конца периода, на который они были установлены.

3.8. Комиссия по установлению надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам Учреждения (далее – комиссия) осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о Комиссии по установлению надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам Учреждения.

3.9. Срок подачи материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников по форме, утвержденной приказом директора Учреждения – не позднее 5 числа месяца, следующего за последним месяцем периода, на который была установлена предыдущая надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда).

3.10. Директор Учреждения в трехдневный срок представляет Комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Комиссия в трехдневный срок рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и представляет предложения об установлении надбавок за результативность и качество работы (эффективность труда). Принятое решение оформляется протоколом заседания Комиссии.

Директор Учреждения на основании представленных Комиссией предложений в трехдневный срок издает приказ об установлении (снятии) надбавки, о снижении (повышении) размера надбавки, с указанием периода действия и списка сотрудников, которым устанавливается данная выплата.

3.11. Форма самоанализа работников Учреждения должна содержать:

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

3.12. 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.

3.13. Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заместителей директора (кроме заместителя директора по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки результативности и качество работы (эффективность труда) директора Учреждения, утвержденных соответствующими приказами Министерства образования и науки Самарской области. Количество и распределение критериев и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями директора (кроме заместителя директора по АХЧ) определяется и утверждается директором Учреждения.

3.14. Критерии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од. Критерии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) иных категорий работников утверждаются Учреждением самостоятельно.

3.15. На основании предложений Управляющего совета 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.

3.16. В случае экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда сэкономленные средства могут быть направлены на выплату премий.

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

4. Об экономии денежных средств

4.1. Денежные средства, в случае экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда могут быть направлены:

- на выплату премий:
- к юбилейным и праздничным датам – до 10000 рублей;
- к международным и профессиональным праздникам – до 30000 рублей;
- за активное участие в подготовке и проведении демонстрационного экзамена – до 15000 рублей.
- за высокий уровень подготовки и проведения аккредитации Учреждения – до 15000 рублей.
- за активное участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения – до 15000 рублей.
- за подготовку к новому учебному году – до 25000 рублей.
- за подготовку и проведение уборочных работ в учебно-производственном хозяйстве выплачивается из фонда экономии в размере до 20000 рублей;
- за качественное выполнение производственных задач по итогам месяца, квартала, полугодия, года – до 50000 рублей;
- юбилярам по достижении 50,55,60 лет при условии работы в Учреждении не менее 5 лет – до 10000 рублей;
- доплат советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- также на выплату материальной помощи.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. 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.

5.2. 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).

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

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