

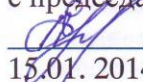
Министерство сельского хозяйства и продовольствия Самарской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Самарской области
«Усольский сельскохозяйственный техникум»

Принято на заседании
управляющего совета техникума
протокол № 1
от 14.01. 2014г.



Утверждаю:
Директор 
Никитин А.В.
15.01.2014г.

Положение
о материальном стимулировании
надбавок и доплат работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Самарской области
«Усольский сельскохозяйственный техникум»

Согласовано :
с председателем профкома
 Ермолаев А.В.
15.01. 2014г.

с.Усолье-2014 год

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании надбавок и доплат работников
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Самарской области
«Усольский сельскохозяйственный техникум»

1. Общие Положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок и условия распределения стимулирующего Фонда оплаты труда работникам ГБПОУ СО «Усольский сельскохозяйственный техникум» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам ГБПОУ СО «Усольский сельскохозяйственный техникум» (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ; Постановлением Правительства СО от 29.10.2008г. № 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 норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося»; Постановлением Правительства СО от 30.10.2013г. №582 «О внесении изменений в Постановление Правительства СО от 29.10.2008г. № 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 норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося»; Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. № 295-р «Методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты 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»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»; Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №30-од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»; Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013г. №4-р «О внесении изменений в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009 №256-р «О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»; Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009г. №256-р «О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для

реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»; Уставом, коллективным договором.

1.3. В настоящем Положении под стимулирующими выплатами следует понимать выплаты работникам денежных сумм сверх размера оклада, установленные администрацией Учреждения.

1.4. Настоящее Положение распространяется на педагогических работников, работников занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и совместителей.

1.5. Стимулирующие выплаты призваны ориентировать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников, на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности труда и ответственности работников в улучшении результатов работы Учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты осуществляются на основе индивидуальной оценки администрацией Учреждения труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и договорных обязательств.

1.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер стимулирующих выплат.

2. Виды стимулирующих выплат

Стимулирующая часть ФОТ работников Учреждения включает в себя следующие виды выплат.

2.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам».

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда назначается за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников Учреждения.

2.3. Надбавка за результативность и качество выполняемых работ (эффективность труда)- назначается на основании установленных критериев согласно приложения №1 к приказу от 15.01.2014г. №2-к.

2.4. Премияльный фонд назначается за выполнение особо важных и срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда 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.

3. Размеры стимулирующих выплат и источники их финансирования

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части ФОТ, а также из средств возникших в результате экономии базовой и специальной частей ФОТ.

3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения согласно стажа работы в должности в следующих размерах:

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

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

3.3. Стимулирующий фонд между различными категориями работников Учреждения распределяется в следующих пропорциях:

- директор Учреждения не более	10%
- административно- управленческий персонал не более	20%
- преподавательский состав не менее	35%
- учебно-вспомогательный персонал не более	25%
- обслуживающий и технический персонал не более	10%

3.4. Стоимость 1 балла рассчитывается один раз в квартал и может изменяться в зависимости от свободной стимулирующей части ФОТ и общего объема показателей (суммового количества баллов), в каждом установленном периоде выплат и у каждой категории работников.

Стоимость одного балла определяется по формуле:

$$\frac{\text{Сумма стимулирующего фонда}}{\text{данной категории работников (согласно установленной пропорции)}} \times \frac{\text{максимальное количество баллов по каждому критерию}}{\text{установленному для данной категории работников}}$$

3.5. Размер стимулирующей выплаты каждой категории работников определяется путем умножения стоимости одного балла (в рублях) на сумму баллов набранных данной категорией работников согласно оценочного листа.

4.Условия и порядок установления и начисления стимулирующих выплат

4.1. Настоящим Положением предусматриваются следующие условия для назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма студентов на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

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

4.3. Приказом директора техникума надбавка может быть снята с обоснованием причин принятого решения.

4.4. Основанием для установления данного вида стимулирующей доплаты и издания приказа является ходатайство-представление одного из членов экспертной группы, а для административно-управленческого персонала, подчиненных непосредственно директору техникума - решение принимает директор.

4.5. **Надбавка за эффективность труда** 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 труда согласован с Советом техникума и установлен 1 раз в квартал.

4.6. Советом техникума устанавливается перечень должностей сотрудников для установления стимулирующей надбавки, за эффективность труда исходя из преимущественных приоритетов направлений деятельности в каждом установленном периоде выплат.

4.7. Сотрудниками Учреждения предоставляются материалы по самоанализу трудовой деятельности экспертной группе в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора, в недельный срок после начала периода установления стимулирующей надбавки за эффективность труда.

4.8. Форма листа оценки результативности и качества работы (эффективности труда работников) для всех категорий сотрудников (педагогический состав, административный, учебно-вспомогательный, технический и младший обслуживающий персонал) должна содержать:

- наименование критериев;
- ценность;
- периодичность оценки;
- самооценку;
- оценку экспертной группы;
- общее количество баллов;
- самоанализ технического и младшего обслуживающего персонала могут быть заменены ходатайством зам.директора по административно-хозяйственной работе при согласовании с экспертной группой по критериям эффективности работ.

4.9 Экспертная группа в трехдневный срок рассматривает предоставленные работниками Учреждения листы оценки результативности и качества работы (эффективность труда).

4.10 Директор техникума в трехдневный срок после сдачи материалов по самоанализу трудовой деятельности сотрудников членами экспертных групп, представляет аналитическую информацию по результатам самоанализа Совету техникума.

4.11. Совет техникума на основании полученной аналитической информации утверждает величину набранных баллов по каждому сотруднику и по каждой категории работников, определяет величину стимулирующей надбавки на каждый балл данной категории работников (согласно утвержденного положения), исходя из объемов имеющихся средств на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

4.12. Директор техникума в трехдневный срок после принятия решения Советом техникума об установлении стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы издает приказ об установлении надбавки.

4.13. Основанием для издания приказа является протокол экспертной группы по рассмотрению критериев результативности профессиональной деятельности всех категорий сотрудников (самоанализ технического и обслуживающего персонала может быть заменен ходатайством заместителя директора по административно-хозяйственной работе при согласовании с экспертной группой по критериям эффективности работ).

4.14. Выплата стимулирующей надбавки может быть отменена или ее размеры могут быть снижены приказом директора техникума за получение дисциплинарного

взыскания, случаи травматизма обучающихся, ухудшение качества работы, повлекшее нарушение деятельности учреждения. Основанием отмены надбавки или снижения ее размера является представление одного из членов экспертной группы.

4.15. Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) сотрудников Учреждения устанавливаются и принимаются Советом техникума с учетом критериев, утвержденных приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од.

4.16. Обязательным условием для педагогического состава является наличие в перечне не менее 16 критериев из перечня, утвержденного приказом Министерства образования и науки Самарской области, которые могут быть дополнены не более чем 10 критериями установленными Учреждением.

4.17. Критерии оценки деятельности работников, используемые образовательным учреждением, с учётом критериев, утверждённых приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од (далее – Приказ), при этом критерии эффективности работы заместителей руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утверждённых приказом министерства образования и науки Самарской области (количество и распределение критериев между заместителями руководителя образовательного учреждения (кроме заместителей руководителя по АХЧ) определяются и утверждаются руководителем образовательного учреждения).

4.18. Условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений начального профессионального образования, образовательных учреждений среднего профессионального образования (средних специальных учебных заведений), образовательных учреждений высшего профессионального образования производится на основании приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30-од; распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009г. «256-р «О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»; распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 10.01.2013г. №4-р «О внесении изменений в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 20.03.2009 №256-р «О создании экспертного совета по установлению стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»

- 41-50,5 баллов – в размере до 2,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- 51-54 баллов – в размере до 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- 54,5—57,5 баллов – в размере до 3,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- 58- 61 баллов – в размере до 4% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- 61,5-64,5 баллов – в размере до 4,5% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- 65 и выше – в размере до 5% от стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Общая сумма выплаченных в течение года директору образовательного учреждения стимулирующих выплат не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

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

5. Порядок установления премирования работников Учреждения

5.1. Сотрудникам Учреждения за выполнение особо важных и срочных работ, за применение в работе особых достижений науки и передовых методов труда, за высокое качество и полученный значительный положительный эффект от выполненной работы при реализации различных направлений деятельности колледжа, 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.

5.2. Решение о выплате премии принимается директором техникума и оформляется приказом при согласовании с Советом техникума, размер премии не должен превышать 5-ти должностных окладов.

5.3. Премирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с условиями и основаниями для премирования работников (раздел 6).

5.4. Премия может быть единовременной за выполнение важных и срочных работ, полученных значительный положительный эффект при реализации поставленной задачи в целях совершенствования, улучшения и жизнеобеспечения организации учебно-воспитательного процесса, а также по итогам работы квартала, полугодия, года.

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

5.6. В случае экономии базовой части фонда оплаты труда сэкономленные средства могут быть направлены на выплату премий в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

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

6. Основания для премирования работников.

6.1. Выплаты могут осуществляться по следующим основаниям:

- за плодотворное сотрудничество с социальными партнерами по организации научно-исследовательской деятельности студентов и преподавателей техникума.

- за качественную организацию по начальной и профессиональной адаптации студентов (предпрофильная подготовка учащихся средних школ на базе техникума, профориентационная работа);

- за организацию и проведение мониторинга образовательной и воспитательной деятельности техникума;

- за внедрение инновационных педагогических технологий в учебно-

воспитательный процесс и практическое обучение студентов техникума;

- за внедрение информационных технологий в образовательную деятельность техникума;

- за плодотворную работу по созданию материально-технической базы новых специальностей;

- за результативность участия студентов и сотрудников Учреждения в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах различных уровней;

- разработку и проведение внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию средств, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в подразделениях и в Учреждении в целом;

- за организацию и проведение работ по благоустройству и озеленению территории техникума;

- за качественное, оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства техникума;

- создание методологической базы по организации учебно-воспитательной работы;

- за высокие результаты проведенных государственными органами проверок техникума, подготовки и сдачи государственной отчетности;

- за выполнение внеплановой учебно-методической, учебно-организационной и учебно-воспитательной работы, результатом которой является повышение качества подготовки студентов, улучшения условий осуществления образовательного процесса, расширение спектра образовательной деятельности;

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения техникума;

- за качественное исполнение санитарно-эпидемиологических требований на объектах техникума;

- достижение высоких результатов в воспитательной работе.

6.2. Условиями выплаты премий являются:

- неприменение к работнику в течение предшествующих 6 месяцев дисциплинарных взысканий;

- полное и надлежащее выполнение должностных обязанностей;

- выполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;

- отсутствие нарушений установленных администрацией и законодательством требований оформления документации и результатов работ;

- отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

- выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;

- отсутствие претензий, рекламаций, жалоб родителей и партнеров;

- отсутствие ошибок и искажений в отчетности.

7. Порядок выплаты материальной помощи

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

- при работе в учреждении до 10 лет - в размере до 3 тысяч;

- при работе в учреждении свыше 10 лет – 5 тысяч и более.

7.2. 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).

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

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором техникума и оформляется приказом.

7.5. Неработающим пенсионерам может быть выплачена материальная помощь в связи с юбилеем, смертью близких, стихийного бедствия, на лечение в размере до 5 тысяч рублей, при наличии экономии фонда оплаты труда.

8. Заключительные положения

8.1. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на директора техникума.

8.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2014г. и действует неограниченный период времени.

8.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников Учреждения.

8.4. В приказе о назначенных размерах стимулирующих надбавок и доплат каждый работник знакомится под роспись.