

Министерство образования Кузбасса

ГПОУ ТАПТ

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации



2022 г.

Утверждаю

Директор ГПОУ ТАПТ

Ветинский О.А.

приказ №



2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ТЯЖИНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

пгт. Тяжинский 2022 г.

Положение о стимулировании работников учреждения

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

Положение вступает в действие с 1 января 2022 года.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 20%;

выплаты за качество выполняемых работ – 7%;

премиальные выплаты по итогам работы – 70%;

иные поощрительные и разовые выплаты – 3%.

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

1.3. При наличии экономии премии могут увеличиваться.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1.1. Установление премиальных выплат осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования среди различных категорий работников с учетом установленных учредителем показателей эффективности деятельности

государственных образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса, их руководителей и педагогических работников, а также по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.1.2. Премияльные выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал. Выплаты за текущий квартал производятся согласно показателей стимулирования за предыдущий квартал. Начисление премиальных выплат производится за фактически отработанное время в текущем квартале.

Вновь принятые работники начинают получать премиальные выплаты по истечению отработанного квартала.

Уволенным работникам после расчета не производится начисление и выплата премиальных выплат.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

2.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы не производятся внутренним и внешним совместителям, а так же временным работникам.

2.1.4. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом руководителя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа руководителя.

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

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.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Сумма баллов по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат:

- по преподавателям и мастерам производственного обучения – 100 баллов;
- по административно-управленческому персоналу-100 баллов;
- по педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс - 60 баллов
- по учебно-вспомогательному персоналу – 60 баллов
- по младшему обслуживающему персоналу – 40 баллов

2.1.6. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости балла.

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 оценок всеми работниками Учреждения данной категории работников по данной выплате.

2.1.7. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла отдельно для педагогического персонала (преподаватели и мастера производственного обучения) и прочего персонала (АУП, воспитатели, пед. персонал не осуществляющий учебный процесс, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал); возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат.

2.1.8. Директор Учреждения обеспечивает представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат по итогам работы на всех работников Учреждения с заполненной информацией о:

достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

итоговом количестве набранных баллов всеми работниками Учреждения по видам выплат;

плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников данной категории по соответствующей выплате).

2.1.9. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику Учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждается директором. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.1.9. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников Учреждений по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

2.2. Обязательные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

2.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом учреждения по должностям работников учреждений в виде премий за:

- выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость группы) выше нормы,
- премия за образцовое качество выполняемых работ.

2.2.2. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме

учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-03 «Об образовании».

2.2.3. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

2.2.4. 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, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

2.2.5. Перечень отдельных видов деятельности, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельности; особых режимов работы; мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; особо важных и срочных работ; устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации и представителя управляющего совета техникума

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Премия за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий в случаях:

1. награждении Министерством просвещения РФ
 - почетной грамотой 5000 рублей;
2. награждении Администрации Кемеровской области - Кузбасса:
 - медалью 5000 рублей;
3. награждении Министерством образования и науки Кемеровской области:
 - грамотой 1500 рублей;
 - благодарственным письмом 1000;

4. награждении Администрации Тяжинского района Кемеровской области:
 - грамотой 1000 рублей;
5. награждении администрацией ГПОУ ТАПТ:
 - грамотой 1000 рублей;
 - благодарственным письмом 700 рублей.
6. подготовка обучающихся к отборочным соревнованиям на право участия в Региональном чемпионате 3000 рублей;
7. подготовка обучающихся на Региональный чемпионат 5000 рублей;
8. личное участие работника в Региональном чемпионате 5000 рублей;
9. победа участника в Региональном чемпионате:
 - I место 7000 рублей;
 - II место 5000 рублей;
 - III место 3000 рублей;
10. подготовка на Российский этап чемпионата 3000 рублей;
11. победа участника на Российском этапе чемпионата:
 - I место 15000 рублей;
 - II место 12000 рублей;
 - III место 10000 рублей.

2.4. Иные поощрительные и разовые выплаты

2.4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда Учреждения.

2.4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи в следующих случаях:

Премии к определенным датам:

- к профессиональному празднику работникам 1000-2000руб. (при наличии экономии ФЗП);
- к новому году работникам 1000-2000руб. (при наличии экономии ФЗП);
- 23 февраля - 1000-2000 руб. мужчинам (при наличии экономии ФЗП);
- 8 марта - 1000-2000 руб. женщинам (при наличии экономии ФЗП);
- к юбилею образовательного учреждения – 1000 руб (при наличии экономии ФЗП).

В связи с юбилеем работника:

- 50-летием и все последующие юбилеи (55 лет , 60 лет , 65 лет, 70 лет, 75 лет и т.д.) – 2000 руб.

Материальная помощь оказывается работникам образовательного учреждения на основании личных заявлений в следующих случаях:

-на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников (жена, муж, родители, дети) работника ГПОУ ТАПТ– 3000 руб.;

-семье умершего, при смерти работника ГПОУ ТАПТ– 5000 рублей;

-по состоянию здоровья работника (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) –2000 руб.;

-при получении увечья или иного вреда здоровью на производстве – 2000 рублей;

-по случаю стихийного бедствия (пожар, наводнение, затопление, землетрясение и др.) – 2000 руб.;

- в связи с рождением ребенка – 2000 руб.;

- в связи с увольнением работника по достижении пенсионного возраста и проработавшим более 10 лет в ГПОУ ТАПТ – 5000руб.

2.4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться приказом директора Учреждения, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.