


Министерство образования Саратовской области
Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Саратовской области
«Базарнокарабулакский техникум агробизнеса»


ПРИНЯТО

Общим собранием
(конференцией) работников и
обучающихся
ГАПОУ СО «БТА»
Протокол № 1
от 09.01.2014 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
работников
ГАПОУ СО «БТА»
 А.В.Сукманова

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ СО
«Базарнокарабулакский
техникум агробизнеса»
 Н.А. Крупнова
Приказ № 76 от 28.01.2014 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ
ВЫПЛАТ (НАДБАВОК И ДОПЛАТ)
(ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ПОЛОЖЕНИЯ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА)**

Базарный Карабулак
2014г.

1. Общая часть.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений) с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области", Уставом ГАПОУ СО «БГА», Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Коллективным договором между работниками коллектива техникума и Техникумом, в Техникуме утверждается Положение об оплате труда работников, которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников Техникума.

На основании положений Трудового Кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников Техникума включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" а также с учетом мнения представительного органа работников (профкома работников Техникума).

В Техникуме устанавливаются стимулирующие выплаты (далее надбавки и (или) доплаты) на постоянной или временной основе: стимулирующие надбавки рассчитываются по итогам учебного года, выплачиваются ежемесячно.

2. Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета и средств, от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не более 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Техникума в целом и отдельных структурных подразделений.

3. Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 1)

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в техникуме приказами директоров в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре, без учета повышающего коэффициента или в абсолютном размере.

Директор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по независящим от Техникума причинам, директор Техникума имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Совета учебного заведения по согласованию с профкомом работников Техникума.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя директора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены. Работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения. При указанной ситуации требуется согласие работника на перечисленные изменения, в противном случае руководитель структурного подразделения должен действовать в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

4. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок).

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией директора Техникума, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному

сотруднику или группе работников Техникума с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется главным бухгалтером на предмет наличия средств для ее установления, после этого специалист по кадрам издает приказ о ее установлении.

Виды стимулирующих надбавок (доплат), устанавливаемых на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок), которые могут устанавливаться в ГАПОУ СО «БГА».

1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.
- Педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий – 100 рублей.

2. Надбавки за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество работы и высокий профессионализм ;
- надбавка за наличие почетных званий у работников Техникума при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда Техникума (структурного подразделения, наделенного частичными полномочиями юридического лица по доверенности директора).

Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 3-х месяцев до одного года в пределах календарного года. *Отдельным работникам по разрешению директора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.*

Размеры стимулирующих надбавок руководителям структурных подразделений устанавливаются директором техникума.

5. Критерии установления стимулирующих выплат

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

-Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей *работником, а также дополнительных видов работ.*

-Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления учреждением, обеспечением безопасности учреждения, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в учреждении, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Техникума.

-Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики.

-Показатели проводимых в техникуме рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений Техникума.

-Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Техникума, административное управление учреждением, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности учреждения, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

-Другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности учреждения.

Директору техникума стимулирующие выплаты устанавливаются Министерством образования.

Главному бухгалтеру Техникума стимулирующие выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном для всех работников Техникума, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности Техникума.

Основанием установления любой стимулирующей надбавки и выпуска кадрового приказа является служебная записка с резолюцией директора и визой главного бухгалтера (на предмет наличия средств для установления и выплаты надбавки).

Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат) ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА.

Критерии результативности и качества деятельности педагогических работников

Наименование выплаты	Показатели эффективности Деятельности преподавателя, мастера производственного обучения	% от общего количества/ баллы				Уровень участия/ баллы			Максимальный балл
		До 40 %	40-59 %	60-79 %	80-100 %	Уровень	Региональный	Федеральный, международный	
I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы									
Использование преподавателем, мастером производственного обучения современных образовательных технологий	<ul style="list-style-type: none"> - Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов - Применение на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий - Использование технологий и методик личностно-ориентированного обучения; - Применение технологий дифференцированного обучения - Наличие системы работы с одаренными детьми - Использование здоровьесберегающих технологий - Участие педагога в реализации программ непрерывного образования 					1	2	3	3 1 1 1 1 2
Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	<ul style="list-style-type: none"> - Участие преподавателя в конференциях в режиме on-line - Использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов - Использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных 					1	2	3	3 1 1

	<ul style="list-style-type: none"> - Использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий) - Использование преподавателем дистанционных форм обучения в установленном порядке - Наличие у преподавателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме 					1	2	3	1 3
Участие преподавателя, мастера производственного обучения в методической, научно-исследовательской работе	- Наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях					1	2	3	3
	- Наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах преподавателей					1	2	3	3
	- Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					1	2	3	3
	- Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий								5
	- Участие (руководство) преподавателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями								1
- Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах								5	
II Выплаты за качество выполняемых работ									
Уровень качества предоставляемого образования	- Доля выпускников, получивших дипломы (свидетельства) с отличием	1	2	3	4				4
	- Доля выпускников, получивших оценку «отлично» на ГИА	1	2	3	4				4
	- Доля выпускников, получивших оценку «хорошо» и «отлично» на ГИА	1	2	3	4				4
	- Доля обучающихся, получивших оценку «отлично» на промежуточной аттестации	1	2	3	4				4
	- Доля обучающихся,	1	2	3	4				4
	- Доля обучающихся,	1	2	3	4				2

	получивших оценку «хорошо» и «отлично» на промежуточной аттестации - Положительная динамика учебных достижений обучающихся - Посещаемость занятий обучающимися				2				2
Неаудиторная деятельность преподавателя и мастера производственного обучения	- Руководство предметным кружком, клубом по интересам					1	2	3	3
	- Призовые места обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах					1	2	3	3
	- Призовые места и лауреаты конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					1	2	3	3
	- Призовые места и лауреаты на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)					1	2	3	3
	- Призовые места на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристического-краеведческой направленности					1	2	3	3
- Количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях									
Деятельность преподавателя и мастера производственного обучения в качестве классного руководителя	- Выполнение плана воспитательной работы	0,5	1	2	3				3
	- Доля общетехникумовских мероприятий, подготовленных обучающимися данной группы	0,5	1	2	3				3
	- Реализация Федерального закона № 120-ФЗ								3
	- Организация работы по охране здоровья обучающихся								3
	- Доля обучающихся групп, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах	0,5	1	2	3				3
- Наличие в группе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или								1	
									1

	команд по определенным направлениям - Деятельность преподавателя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся - Сохранение контингента в течение учебного года (кроме выбывших в академический отпуск)	1	2	3	4				4
Общественная деятельность педагогического работника	- Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения - Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» - Педагог является членом (руководителем) Совета учреждения - Педагог является членом (руководителем) наблюдательного совета								1 1 1 1 1
Итого:									100
<p>Примечание: Общее количество баллов за показатели эффективности – 100 баллов. Стоимость балла рассчитывается в следующей пропорции: $\text{годовой фонд заработной платы преподавательского состава} \times 5\% = X$ (стимулирующий фонд) / 100 бал : количество преподавателей = X стоимость 1 балла.</p>									
III. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, звания и учёные степени педагогических работников	- За продолжительность педагогической работы преподавателям: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет более 20 лет - За продолжительность педагогической работы мастерам производственного обучения: до 2 лет от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет более 10 лет								4,7% 9,7% 15,7% 21,7% 4,7% 9,7% 15,7% 21,7%
Выплаты за квалификационную категорию	За высшую За первую За вторую								34,8% 28,2% 21,7%
Звания и учёные степени	- Заслуженный учитель Российской Федерации								1602 руб

педагогических работников	- Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации							1602 руб
	- Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»							901 руб
	- Нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»							901 руб
	- Нагрудный знак «Отличник начального профессионального образования Российской Федерации»							901 руб
	- Нагрудный знак «Отличник среднего профессионального образования Российской Федерации»							901 руб
	- Почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования»							901 руб
	- Почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования»							901 руб
- Ученая степень: Кандидат наук Доктор наук								901 руб
								3202 руб
								3202 руб