

Министерство образования и науки Самарской области
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Самарской области
«Чапаевский химико-технологический техникум»

Принято Управляющим
советом учреждения

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «ЧХТТ»

_____ Е. В. Первухина

Протокол № _____ от _____ 20__ года

Приказ от _____ № _____

Председатель Управляющего совета

Согласовано (протокол № _____ от _____)

Председатель профкома

« ____ » _____ 20__ года

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
ГБПОУ «ЧХТТ» в части установления надбавки за результативность и качество
работы (эффективность труда)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБПОУ «ЧХТТ» в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом об образовании в Российской Федерации;
- Уставом ГБПОУ «ЧХТТ»;
- Коллективным договором между администрацией ГБПОУ «ЧХТТ» и первичной профсоюзной организацией;
- Положением об оплате труда ГБПОУ «ЧХТТ»;
- Приказом министерства образования и науки Самарской области, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области;
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. №887-р «Об утверждении методических рекомендаций 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

1.2. Положение предусматривает порядок и условия выплаты работникам дополнительно к заработной плате материального поощрения в виде премий за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении ими условий премирования.

1.3. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей, а также повышение эффективности работы и улучшение ее качества. Начисление и выплата премий производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника.

1.4. Надбавки выплачиваются из фонда оплаты труда учреждения.

2. ПОКАЗАТЕЛИ НАДБАВКИ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ

2.1. Выплаты надбавок работникам учреждения по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и производится по результатам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения.

Критерии и показатели эффективности работы разработаны с учётом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник знает, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение следует за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

Размер надбавок устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

Премияльные выплаты = Премияльный : Сумма баллов х Количество
работника фонд в рублях всех участников баллов

Сумма премиального фонда определяется директором учреждения исходя из финансовых возможностей учреждения.

В соответствии с установленными критериями работники представляют комиссии по распределению стимулирующих выплат учреждения оценочные листы о результативности и качестве труда.

Директор учреждения два раза в год: на 1 сентября и на 1 января представляет комиссии аналитическую информацию о показателях деятельности преподавателей.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы производится администрацией учреждения на основании материалов по самоанализу деятельности, которые работники предоставляют 2 раза в год – до 15 сентября и до 15 января (в том числе по предыдущему месту работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев) по форме,

утвержденной приказом директора. Для подготовки указанного расчета приказом директора учреждения создается комиссия. Председателем указанной комиссии является зам. директора по маркетинговой деятельности в учебно-производственной работе. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решение комиссии принимается простым числом голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

На основании произведенного комиссией расчета оформляется проект приказа. Аналитическая информация о показателях деятельности работников до 20 января и до 20 сентября направляется в Управляющий совет для согласования произведенного расчета выплат стимулирующего характера. По результатам рассмотрения представленной комиссией аналитической информации о показателях деятельности работников и проекта приказа Управляющий совет в срок до 22 января и 22 сентября принимает одно из следующих решений:

- если по представленному проекту приказа у Управляющего совета не имеется возражений, замечаний и предложений, то Управляющий совет принимает решение согласовать представленный комиссией расчет размера выплат стимулирующего характера работникам по результатам работы.
- если Управляющий совет не согласен с представленным проектом приказа, то формирует свои замечания, предложения и принимает решение направить их директору учреждения с обязательным обоснованием.

Директор учитывает мнение Управляющего совета и издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера по результатам работы до 25 января и 25 сентября.

Данные сроки могут быть изменены если у работника наступает право на установление надбавки за результативность и качество работы (стаж работы в должности не менее четырехмесяцев).

Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с зарплатой.

2.2. Размер надбавки по результатам работы за период может быть снижен или она может быть не начислена в случаях:

невыполнения показателей премирования;
несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
низкой результативности работы;
применения к работнику дисциплинарного взыскания;
нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
неисполнения предписаний органов прокуратуры, органов управления образованием, органов местного самоуправления;
нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
неисполнения предписаний санитарно-эпидемиологического, пожарного и технического надзора;

невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц, как в устной, так и в письменной форме, обязательных для выполнения всеми обучающимися и работниками Учреждения.

2.3. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.4. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период начисляется пропорционально отработанному времени.

2.5. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

Выплата надбавки осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Порядок и размеры надбавки для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения.

Перечень критериев эффективности для каждой категории работников учреждения формируется учреждением самостоятельно.

Перечень для педагогических работников формируется на основе перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (далее - региональный перечень).

Региональный перечень состоит из критериев, характеризующих результативность работы педагогических работников:

обеспечение качества предоставляемых услуг;

развитие талантов у детей, сопровождение их профессионального самоопределения;

использование современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в

образовательном процессе;

организационно-методическая деятельность педагога;

обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей. Каждый критерий включает в себя группу формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) педагогических работников.

Количество критериев в региональном перечне варьируется от 2 для методиста, до 5 для преподавателя, руководителя физической культуры, педагога дополнительного образования.

Количество формализованных качественных и количественных показателей в региональном перечне варьируется от 12 для методиста, до 49 для преподавателя.

Перечень должен содержать для каждой категории работников учреждения критерии результативности, включающие не более 40 формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) каждого работника, в том числе не менее 70% формализованных качественных и количественных показателей для педагогических работников, предусмотренных региональным перечнем.

Таким образом, в Перечень из регионального перечня включаются:

не менее 20 формализованных качественных и количественных показателей для руководителя физической культуры;

не менее 18 формализованных качественных и количественных показателей для педагога дополнительного образования;

не менее 15 формализованных качественных и количественных показателей для педагога-психолога;

не менее 8 формализованных качественных и количественных показателей для методиста;

не менее 13 формализованных качественных и количественных показателей для преподавателей и мастеров производственного обучения.

Перечень может быть расширен учреждением за счет включения дополнительных формализованных качественных и количественных показателей, подпоказателей.

Установление формализованных качественных и количественных

показателей, не связанных с результативностью и качеством работы (эффективностью труда), не допускается.

Оценка труда педагогических работников по формализованным качественным и количественным показателям, включенным в региональный перечень, проводится в соответствии со шкалой оценивания, установленной в региональном перечне.

Учреждение самостоятельно определяет конкретные значения формализованных качественных и количественных показателей, в случае отсутствия шкалы оценивания в региональном перечне.

Количество баллов за каждый формализованный качественный и количественный показатель, а также стоимость одного балла определяет учреждение.

Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), заместителей руководителя учреждения (кроме заместителей руководителя по административно- хозяйственной работе), выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей учреждений, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области.

Количество и распределение критериев и формализованных качественных и количественных показателей между заместителями руководителя учреждения (кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе) определяются и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

Размер и период действия надбавки, список работников, получающих надбавку, утверждаются приказом директора учреждения.

Условиями для назначения надбавки являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 3.1. Надбавки, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.
- 3.2. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.
- 3.3. С текстом настоящего Положения все работники должны быть ознакомлены под подпись.

Приложение: