

Министерство образования и науки Республики Северная Осетия – Алания
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Владикавказский многопрофильный техникум имени кавалера ордена
Красной Звезды Георгия Калоева»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

 Н.В. Денисенко
« 10 » января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора  А.Э. Гуткаев
М.П.

« 10 » января 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения

«Владикавказский многопрофильный техникум имени кавалера
ордена Красной Звезды Георгия Калоева»

г. Владикавказ, 2023 г.

**Министерство образования и науки Республики Северная Осетия – Алания
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Владикавказский многопрофильный техникум имени кавалера ордена
Красной Звезды Георгия Калоева»**

УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Н.В. Денисенко

«_____» _____ 2023 г.

Врио директора _____ А.Э. Гугкаев
М.П.

«__» _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения**

**«Владикавказский многопрофильный техникум имени кавалера
ордена Красной Звезды Георгия Калоева»**

г. Владикавказ, 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующих выплат (далее Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Владикавказский многопрофильный техникум» (далее - ВМТ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Постановление Правительства Республики Северная Осетия – Алания № 461 от 24 декабря 2019 года «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания»;

Закон Республики Северная Осетия – Алания от 1 марта 2005 г. № 6-РЗ «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Республики Северная Осетия – Алания»;

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам ВМТ, отработавшим в данном учреждении не менее одного года, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договором, соглашениями и данным Положением в пределах фонда оплаты труда ВМТ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

1.4. Стимулирующие выплаты предполагают 2 вида:

стимулирующие выплаты по критериям;

премии.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели должны соответствовать следующим принципам:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы

устанавливаются в баллах на основании перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, согласно следующим критериям:

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы преподавателей, мастеров производственного обучения;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы воспитателя, тьютора;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы педагога дополнительного образования, педагога-организатора, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы педагога-психолога;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы социального педагога;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы методиста;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по учебной работе;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы, главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, бухгалтера, специалиста по закупкам;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы руководителя службы информационного сопровождения образовательной деятельности, системного администратора;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы, руководителя Ресурсного центра профессионального образования;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы, заведующего мастерскими, заведующего хозяйством, коменданта, дежурного по общежитию, секретаря учебной части, секретаря руководителя, специалиста по кадрам;

критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы обслуживающего персонала.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам ВМТ

2.1. Установление стимулирующих выплат работникам осуществляется экспертной комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам (далее – Комиссия). Порядок формирования и работы Комиссии определен в Положении об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ «Владикавказский многопрофильный техникум имени кавалера ордена Красной Звезды Георгия Калоева»

2.2. Размер выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются один раз в полгода. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.3. Установление стимулирующих выплат по итогам работы осуществляется в следующем порядке:

1) работники, в срок до 20 декабря и 20 июня, представляют результаты собственной профессиональной деятельности за отчетный период, в соответствии с критериями для расчета стимулирующих выплат, руководителям структурных подразделений для согласования;

2) руководитель структурного подразделения ходатайствует о стимулировании работников перед Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам ВМТ;

3) на основании представленной информации Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат;

4) на основании всех материалов Комиссия составляет итоговый (сводный) оценочный лист в баллах (процентах) и утверждает его на своем заседании;

5) на основании протокола Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам ВМТ директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера по результатам работы за полгода.

2.4. Выплаты стимулирующего характера не начисляются и не выплачиваются в случае отсутствия источника их финансирования.

3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не более 30% от фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующей части фонда оплаты труда определяется в зависимости от объема финансирования ВМТ в расчетный период.

3.2. Расчет размера выплат стимулирующего характера производится на основе критериев качества и результативности труда. Критерии и показатели деятельности

работников ВМТ (кроме директора, критерии и показатели деятельности которого утверждаются Министерством образования и науки РСО - Алания), утверждаются директором ВМТ (приложение 1). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (процентов).

3.3. Подсчет баллов (процентов) производится по каждому работнику, по максимально возможному количеству критериев.

3.4. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Система стимулирующих выплат работникам включает в себя:

выплаты за высокие результаты и качество оказываемых услуг;
премию.

3.5. В пределах экономии фонда заработной платы в целях поощрения работников техникума за выполненную работу может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

При премировании работников учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ВМТ среди населения;

результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском и муниципальном уровнях;

оперативное и качественное выполнение особо важных работ;

проявление творческой инициативы, а также использование инновационных методов в работе;

организация и проведение официальных мероприятий;

превышение плановых и нормативных показателей работы.

3.6. Педагогические работники, ставшие призёрами республиканских, всероссийских конкурсов (в том числе и дистанционных), а также педагогические работники, подготовившие обучающихся - победителей и призёров республиканских и всероссийских конкурсов (в том числе и дистанционных), награждаются единовременной премией.

3.7. Все поощрительные выплаты устанавливаются в пределах финансовых средств. Директор имеет право снимать и уменьшать поощрительные выплаты в случае уменьшения фонда оплаты труда.

3.8. За нарушение или отсутствие показателей, предусмотренных критериями, Комиссия вправе лишить работника стимулирующих денежных выплат и перераспределить данную денежную сумму между другими членами коллектива, имеющими высокие показатели в своей работе.

3.9. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника ВМТ для установления стимулирующих выплат является его личное обращение (заявление) или представление администрации ВМТ.

3.10. Основными принципами оценки достижений работников ВМТ являются:

единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.11. Работник ВМТ, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее — Претендент), осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

Претендент представляет в Комиссию оценочный лист, содержащий анализ выполнения утвержденных показателей и критериев, предварительно согласованный с руководителем структурного подразделения. Оценочный лист представляется в Комиссию к 20 декабря и 20 июня.

Для регистрации входящих и исходящих документов Комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов.

Журнал хранится у председателя Комиссии. При изменении состава Комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу Комиссии по акту приема-передачи документов.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (приложение 2). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение 3).

На основании сводных оценочных листов директор издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам ВМТ за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов оценочных листов в бухгалтерию для начисления надбавок.

3.12. Претендент на получение стимулирующей части вправе подать в Комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается.

4. Лишение работника стимулирующих выплат или уменьшение их размера

Директор ВМТ, по согласованию с Комиссией, может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;

ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;

при неполной занятости рабочего времени.

5. Экономия фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть, распределяет директор ВМТ в виде единовременных стимулирующих выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ.

6. Порядок и срок действия положения.

6.1. Положение согласовывается с профсоюзным комитетом ВМТ, утверждается приказом директора и действует до изменения нормативной базы.

Локальный акт № 74