

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Григорополиский сельскохозяйственный техникум
имени атамана М.И. Платова»

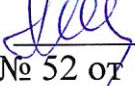


ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределения стимулирующей
части фонда оплаты труда работникам**

2019 г.

Рассмотрено и одобрено
на заседании Педагогического
совета техникума

Секретарь  И.И.Хоменко
Протокол № 52 от 14.02.2019 г.

Утверждаю:
Директор ГБПОУ ГСХТ имени
атамана М.И.Платова


С.Г. Козел
Приказ № 33/ОД-пр от 14.02.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам ГБПОУ ГСХТ имени атамана М.И.Платова

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) ГБПОУ ГСХТ имени атамана М.И.Платова (далее - Учреждение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников, административно-хозяйственного персонала.

1.2. Положение устанавливает общий порядок, а также критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Учреждения, с учётом мнения представительного органа работников (профкома Учреждения) и органов самоуправления Учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от благотворительной помощи, направленных на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок (выплат), а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата Учреждения.

1.6. Распределение выплат стимулирующего характера работникам техникума (кроме руководителя образовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем техникума по согласованию с профсоюзным комитетом. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю техникума производится Министерством образования и молодежной политики Ставропольского края.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются (при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда) ежеквартально за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.8. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда, является оценочный лист и (или) решение рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работников с согласованием оценки результативности деятельности конкретного работника.

1.9. Состав рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работников утверждается приказом директора Учреждения.

1.10. В состав рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работников могут входить: директор, его заместители, главный бухгалтер, руководители методических объединений, члены представительного органа работников, представители органа самоуправления Учреждения.

1.11. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные членами комиссии по соответствующим критериям, фамилию и

инициалы члена комиссии, дату заполнения оценочного листа.

1.12. Изменение формы оценочных листов работников Учреждения может проводиться на первом в году заседании комиссии с оформлением письменного протокола.

1.13. Координирует деятельность и работу рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работников председатель комиссии.

1.14. Рабочая комиссия по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работников в конце квартала заполняет оценочные листы на каждого из работников Учреждения согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГБПОУ ГСХТ имени атамана М.И.Платова.

1.15. По результатам работы рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работников издается приказ директора Учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат (пропорционально отработанному времени: не включается время нахождения на листке нетрудоспособности, в ежегодном трудовом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы).

1.16. В течение 5 рабочих дней с момента заседания рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работников каждый сотрудник знакомится с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

1.17. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в рабочую комиссию по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работников.

1.18. Рабочая комиссия по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работников рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления Учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (премирования).

2.1 Работники Учреждения в случае качественного исполнения своих функциональных обязанностей, отсутствия нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий могут премироваться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

2.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

2.2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовке к российским, окружным, областным и районным мероприятиям; участие в разработке образовательных проектов, программ дополнительного образования, профессионального образования); за особый режим работы (реализация образовательных программ, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения).

2.2.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение

конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.

2.3. Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда техникума или при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.4. Работники Учреждения в случае качественного исполнения своих функциональных обязанностей, отсутствия нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий могут премироваться по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

2.5. Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за инициативность, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
- за сложность, важность выполняемой работы;
- за участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, внедрение новых учебно-методических комплексов;
- за активное участие в методической работе (педсоветы, конференции, семинары, заседания, методические объединения) любого уровня;
- высокое качество проведения отдельных мероприятий;
- за активное участие в конкурсах, смотрах, олимпиадах;
- за эффективность работы классного руководителя, её позитивные результаты, организацию совместной работы с родителями и учащимися;
- за наставничество;
- за выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции.

2.6. Премирование работников, допустивших

- нарушение трудовой дисциплины;
 - нарушение техники безопасности, охраны жизни и здоровья учащихся и воспитанников;
 - невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
 - нарушения и упущения в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях администрации школы, отдела образования и контрольно-надзорных органов;
- не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

2.7. Директор техникума имеет право дополнительно премировать работников ко Дню Учителя, праздникам 8 Марта и 23 февраля, юбилеям (25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.), а также в связи с выходом на пенсию.


2.8. Основанием для выплаты премии работникам техникума является приказ директора в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3. Заключительные положения

3.1. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством

3.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

Разработала:  М.В.Шинкоренко «11» февраля 2019 г.

Согласовано:
Профсоюзный комитет  О.Г.Израелян «14» февраля 2019 г.