

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Н.В. Мачитиева

2021г.

Протокол № 8

Утверждаю:

Директор ГПОУ КАТ

им. Г.П.Левина



В.А. Римша

«14» 10 2021г.

Приказ № 740-1 от 14.10.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников
Государственного профессионального образовательного учреждения
«Кемеровский аграрный техникум» имени Г.П.Левина

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников учреждения (далее положение) – локальный нормативный акт, действующий в пределах государственного профессионального образовательного учреждения «Кемеровский аграрный техникум» имени Г.П.Левина.

Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Уставом учреждения;
- Коллективным договором учреждения;
- Положением об оплате труда работников ГПОУ КАТ им. Г.П.Левина

1.2. Настоящее положение регламентирует условия и порядок распределения стимулирующего фонда труда в учреждении и стимулирования работников.

1.3. 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.

1.4. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

1.5. 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 (37% от стимулирующего фонда);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (60 % от стимулирующего фонда);
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда).

1.6. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты

2.1. Установление стимулирующих 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.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, семестр, полугодие, год.

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

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

2.2. К обязательным выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

2.2.1. Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы);

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-ОЗ «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.

2.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

2.4. Перечень 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).

2.5. Размеры стимулирующих выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно и оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.6. 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.

2.7. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

2.8. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

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

2.9. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

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

2.3. Перечень показателей стимулирования категорий работников учреждения по итогам работы:

Категории работников	Показатели стимулирования
1	2
Педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс	Внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ; обеспечение уровня знаний по содержанию дисциплины; реализация программы развития учреждения; деятельность преподавателя по актуализации знаний, умений обучающихся, формированию новых умений, знаний, понятий и их закреплению;
	обеспечение сохранности контингента; подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам по дисциплине

	<p>разработка и проведение открытых мероприятий; социальная работа; работа с родителями; оздоровительная работа; работа по обеспечению безопасности; работа по методическому обеспечению учебного процесса; участие в работе тематических педагогических советов; работа с библиотекой образовательного учреждения; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, муниципальных, региональных, отраслевых и пр.;</p> <p>экспериментальная работа; организационная работа; перекомплект в группе</p>
Педагог-психолог	<p>результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися; экспериментальная работа; организационная работа</p>
Социальный педагог	<p>результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися; своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.</p>
Педагогические работники, не осуществляющие образовательный процесс	<p>позитивные результаты и динамика внеурочной деятельности обучающихся; позитивные результаты и динамика деятельности педагога по снижению (отсутствию) пропусков обучающихся уроков без уважительных причин; снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.</p>
Заместители директора по УР, УВР, ПО, по безопасности	<p>организация предпрофильного и профильного обучения; высокий уровень организации и проведение итоговой и промежуточной аттестации обучающихся; высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (для заместителя директора по УР).</p>
Заведующий хозяйством	<p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения; обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда; развитие предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.</p>

Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности; развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; отсутствие просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности, недостач товарно-материальных ценностей; результаты инвентаризации; качественное ведение документации.
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся; пропаганда чтения как формы культурного досуга; участие в общетехникумовских и районных мероприятиях; оформление тематических выставок.
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; обеспечение безопасной перевозки детей; отсутствие ДТП, замечаний.
Рабочие по уборке производственных помещений и территории	проведение генеральных уборок; содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

2.4. Выплаты за интенсивность, и высокие результаты выполненных работ:

- за выдачу часов индивидуального вождения на учебном автомобиле, срок эксплуатации которого свыше 5 лет, на учебном тракторе, срок эксплуатации которого свыше 5 лет – 80% от должностного оклада;
- за работу в дополнительной группе на период вакансии - по фактической успеваемости обучающихся в группе от 50% успеваемости - 40% от должностного оклада, 100% успеваемость – 80% от должностного оклада;
- по итогам участия работника в профессиональных конкурсах «Преподаватель года», «Мастер года» - победитель – 3000 руб., лауреат – 1500 руб., назначается в течении учебного года на период с 01.09 по 30.06 - ежемесячно.

2.5. Стимулирующий показатель снижается на основании служебной записки руководителя подразделения или заместителя директора:

- на 30% - за отчисление студентов (потеря контингента);
- на 30% - за грубое нарушение общественного порядка студентами (привод в полицию и другое);
- на 30% - за низкую успеваемость в закрепленной группе;
- на 50% - за не выполнение разного рода поручений Министерства образования Кузбасса (вакцинация, конкурсы и другое) и замечание по приказу директора;
- на 100 % - за какие-либо нарушения - выговор по приказу директора.

2.6. Иные поощрительные и разовые выплаты:

2.6.1. 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.

2.6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты (за расширение зоны обслуживания, ППК и иные) устанавливаются работникам учреждения приказом директора и может сниматься за какое-либо нарушение по служебной записке руководителя подразделения ежемесячно.

Также стимулирующие выплаты снимаются в текущем месяце полностью при увольнении сотрудника.

2.6.3. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде разовых премий:

- в связи с юбилейными датами учреждения (60, 65, 70, 75 лет) от 1000 до 5000 руб., в зависимости от стажа работы в данном учебном учреждении (5-10 лет – 1000 руб., 10-15 лет – 2000 руб., 15-20 лет – 3000 руб., 20-40 лет – 5000 руб.);

- в связи с профессиональными праздниками (работников, относящихся к образовательной деятельности, а также работников отраслей народного хозяйства и различных сфер деятельности) – от 500 руб. до 2000 руб.;

- разовая премия при награждении:

- государственными наградами РФ – 5 000,00 руб.;
- отраслевыми и ведомственными наградами – 3 000,00 руб.;
- наградами Кемеровской области - Кузбасса – 5 000,00 руб.;
- городскими и районными наградами – 1 500,00 руб.;
- внутренними наградами техникума – 1 000,00 руб.

- к 23 февраля (мужчинам), к 8 марта (женщинам), Новый год – от 500 руб. до 1000 руб. при наличии экономии стимулирующего фонда;

- за достижения в значимых профессиональных, спортивных проектах в масштабе района, города, области, федерации – от 500 руб. до 5000 руб. (районные – 500 руб., городские – 1500 руб., областные – 3000 руб., федеральные – 5000 руб.);

- за активное участие и достижение высоких результатов в обучении по прохождению производственной практики – до 5000 руб.;

- за выполнение особо важных поручений – от 1000 руб. до 10000 руб.;

- за активное участие в ликвидации последствий стихийных природных бедствий – 2000 руб.;

- за активное участие в ремонте зданий, сооружений, техники – от 1000 руб. до 3000 рублей;
- к юбилейным датам работника: 50 лет – 1000 руб.; 55, 60, 65, 70 лет – 2000 рублей.

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

- в случае дорогостоящей операции, смерти работника, близких родственников работника (родители, жена, муж, дети) – его семье на погребение 4000 рублей;
- для приобретения лекарств или долгосрочного лечения (свыше 20-ти дней) – 2000 рублей;
- в случае стихийных бедствий 3000 рублей;
- с рождением ребенка 2000 рублей.

Приложение № 1
к Положению о стимулировании работников

Выплаты за интенсивность, и высокие результаты выполненных работ

Категории работников	Основание для установления	Размер выплаты от должностного оклада (ставки) или фиксированная сумма	Срок, на который устанавливается выплата
1	2	3	4
Заведующий методического отдела Заместитель директора Преподаватели Мастер производственного обучения	организация работы по дополнительным образовательным программам	50%	квартал
Старший мастер Механик по с/х машинам Механик по автомашинам Мастер производственного обучения Электросварщик, работающий в помещении Токарь Заведующий хозяйством	выполнение работ по ремонту техники, оборудования, зданий, сооружений	5100 руб./мес.	на время выполнения работ
Заместитель директора по УР Заместитель директора по УВР Заместитель директора по ПО Заместитель директора по безопасности Старший мастер Механик по с/х машинам Механик по автомашинам Преподаватели Мастер производственного обучения Водитель	за работы в осеннее - весенний периоды во время производственной практики на учебном хозяйстве	до 50% (в зависимости от объема выполняемых работ)	на время выполнения работ (май-сентябрь)

	<p>за выдачу часов индивидуального вождения свыше 140 часов в месяц:</p> <p>- учебный автомобиль</p> <p>- учебный трактор</p>	<p>за каждый час индивидуального вождения свыше 140 часов в месяц в размере:</p> <p>- 1,4 % от должностного оклада;</p> <p>- 1,4 % от должностного оклада</p>	<p>ежемесячно</p> <p>ежемесячно</p>
	<p>По итогам участия работника в профессиональных конкурсах «Преподаватель года», «Мастер года»</p>	<p>- победитель – 3000 руб.;</p> <p>- лауреат – 1500 руб.</p>	<p>В течении учебного года на период с 01.09 по 30.06 - ежемесячно</p>
	<p>За работу в дополнительной группе на период вакансии</p>	<p>За фактическую успеваемость обучающихся в группе (от 50% успеваемости):</p> <p>- 40% от должностного оклада;</p> <p>- 100% успеваемость – 80% от должностного оклада;</p>	<p>На период вакансии</p>