

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КИНЕЛЬ-ЧЕРКАССКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

СОГЛАСОВАНО  
Уполномоченный представитель  
трудового коллектива Учреждения

\_\_\_\_\_ А.В. Скобцов

«8» февраля 2021 г. г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Учреждения

\_\_\_\_\_ А.А. Рябов

«8» февраля 2021 г.

Приказ №29 от «8» февраля 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке назначения, размерах и условиях  
осуществления выплат стимулирующего характера  
работникам Учреждения**

ПРИНЯТО  
на Общем собрании работников  
и обучающихся Учреждения  
Протокол № 1  
от «8» февраля 2021 г.

с. Кинель-Черкассы, 2021 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в соответствии с положениями Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Закона Самарской области от 14.12.2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (с изменениями и дополнениями), Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями), приказа Министерства образования и науки Самарской области от 03.07.2017 года № 262-од, распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486-р (с изменениями и дополнениями), иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Самарской области, регулирующих оплату труда.

1.2. Стимулирующие выплаты имеют своей целью поощрение работников Учреждения на основании оценки результативности и качества работы (эффективности труда), полученных позитивных изменений в процессе осуществления трудовой деятельности и достигнутых конечных результатов, а также стимулирование работников к улучшению качества выполняемой ими работы и достижению положительных результатов трудовой деятельности. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также из средств, возникших в результате экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда.

1.3. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки Самарской области.

Стимулирующие выплаты директору Учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на текущий финансовый год.

1.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на конкретного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.5. Условиями отмены и/или изменения размера стимулирующих выплат являются:

- случаи травматизма обучающихся и/или случаи травматизма на рабочем месте;
- наличие 3 обоснованных жалоб обучающихся и/или работников Учреждения на неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – снижение стимулирующих выплат на 50 %;

- наличие 5 обоснованных жалоб обучающихся и/или работников Учреждения на неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей – снятие стимулирующих выплат;
- наличие обоснованного представления руководителя структурного подразделения об ухудшении качества работы, повлекшем нарушение деятельности структурного подразделения – снижение стимулирующих выплат на 50 %;
- повторное представление руководителя структурного подразделения об ухудшении качества работы, повлекшем нарушение деятельности структурного подразделения – снятие стимулирующих выплат.

## **2. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения**

2.1. Работникам Учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера осуществляются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, а также из средств, возникших при экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда, и начисляются на должностной оклад работника Учреждения без учета доплат и надбавок.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплата педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу второго уровня за выслугу лет:
  - при выслуге по занимаемой должности от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
  - при выслуге по занимаемой должности свыше 10 лет – 4% должностного оклада;
  - надбавка за интенсивность и напряженность работы – до 100% от размера оклада по соответствующей должности;
  - надбавка за эффективность (качество) работы;
  - премия за выполнение особо важных и срочных работ – 10000 рублей;
  - премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда – 5000 рублей;
- иные поощрительные выплаты:
  - премия по итогам работы за полугодие выплачивается за высокое качество и полученный значительный положительный эффект от выполненной работы при реализации различных направлений деятельности Учреждения, направленных на совершенствование и обеспечение учебно-воспитательного процесса – 15000 рублей;
  - премии юбилярам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда:
    - по достижении 50 лет – 5000 рублей;
    - по достижении 55 лет – 6000 рублей;
    - по достижении 60 лет – 9000 рублей.

## **3. Условия и порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения**

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется следующим образом:

- на выплату стимулирующих надбавок директору Учреждения за интенсивность и напряженность работы, эффективность (качество) работы выделяется не более 6,5% от общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплату надбавок работникам за интенсивность и напряженность работы выделяется не более 30 % от размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату надбавок работникам за эффективность (качество) работы выделяется не более 32,5 % от размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату разовых премий работникам может быть выделено не более 25% от общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплату доплат педагогическим работникам, руководителям, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу второго уровня за выслугу лет выделяется не более 6% от общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников Учреждения.

3.3. Для расчета стоимости одного балла размер средств, выделенных на выплату надбавок за эффективность (качество) работы, делится на суммарное количество баллов, набранное каждой категорией работников на основании утвержденных критериев.

3.4. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается исходя из общей суммы баллов, набранной работником, и стоимости одного балла.

3.5. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на следующий период:

- педагогическим работникам – шесть месяцев;
- учебно-вспомогательному персоналу – шесть месяцев;
- административному персоналу и административно-хозяйственной части – шесть месяцев.

3.6. Срок подачи материалов по самоанализу эффективности (качества) работы – не позднее 5 числа месяца, следующего за последним месяцем периода, на который была установлена предыдущая надбавка за эффективность (качество) работы.

3.7. Директор Учреждения в трехдневный срок представляет Управляющему совету Учреждения (далее – Управляющий совет) аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Управляющий совет в трехдневный срок рассматривает и утверждает критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, разработанные совместно или предложенные администрацией Учреждения. Принятое решение оформляется протоколом заседания Управляющего совета учреждения.

Директор Учреждения на основании принятого Управляющим советом решения в трехдневный срок издает приказ об установлении (снятии) надбавки, о снижении (повышении) размера надбавки, с указанием периода действия и списка сотрудников, которым устанавливается данная выплата.

3.8. Форма самоанализа работников Учреждения должна содержать:

- перечень критериев и максимального количества баллов по каждому критерию;
- количество баллов по каждому критерию, указанных работником и количество баллов по этим же критериям, установленных руководителем структурного подразделения;
- среднее количество баллов по каждому показателю и общее количество баллов.

3.9. Размер стимулирующей надбавки на каждый балл может быть отличным от размера надбавки на каждый балл в предыдущий период выплаты из-за изменения общего объема показателей (суммового количества баллов) в каждом периоде выплат.

3.10. Критерии оценки эффективности работы заместителей директора (кроме заместителя директора по АХЧ) выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы директора Учреждения, утвержденных соответствующими приказами Министерства образования и науки Самарской области. Количество и распределение критериев между

заместителями директора (кроме заместителя директора по АХЧ) определяется и утверждается директором Учреждения.

3.12. Критерии по оценке эффективности (качества) работы работников Учреждения являются приложениями к настоящему положению.

3.13. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда и иные поощрительные выплаты устанавливаются по результатам работы сотрудников в целях усиления их материальной заинтересованности при выполнении поставленных перед ними задач, а также за высокое качество и полученный значительный положительный эффект от выполняемой работы при реализации различных направлений деятельности Учреждения.

3.14. На основании предложений Управляющего совета Учреждения, а также распоряжений вышестоящих органов власти и управления работники Учреждения могут быть премированы в порядке, определенном данным Положением. Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

3.15. В случае экономии базовой и специальной частей фонда оплаты труда сэкономленные средства могут быть направлены на выплату премий.

3.16. В целях поощрения работников Учреждения и повышения их материальной заинтересованности в достижении качественных результатов труда могут применяться иные поощрительные выплаты.