

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОРЕХОВО-ЗУЕВСКИЙ ТЕХНИКУМ»

РАССМОТРЕНО:
Советом ГБПОУ МО
«Орехово-Зуевский техникум»
Протокол № 15
от «13» апреля 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ МО
«Орехово-Зуевский техникум»
А.А. Лобанов
2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Московской области «Орехово-Зуевский техникум»

2020 г.

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Орехово-Зуевский техникум» (далее соответственно – Положение, Техникум) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 18.03.2020) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 (ред. от 17.03.2020) «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» (вместе с «Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», «Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций высшего образования Московской области»);
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников» (вместе с «Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников»);
- Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Орехово-Зуевский техникум»;
- Уставом и иными локальными нормативными актами Техникума.

1.2 Настоящее положение устанавливает:

- виды и порядок стимулирующих выплат;
- порядок организации деятельности Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Орехово-Зуевский техникум»;
- основания и порядок проведения оценки целевых показателей эффективности деятельности работников техникума, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников по каждой должности;
- порядок определения размера выплат стимулирующего характера по итогам оценки целевых показателей эффективности деятельности работников;
- условия начисления, прекращения стимулирующих выплат.

1.3 Целью осуществления оценки эффективности деятельности является повышение заинтересованности работников техникума в выполнении трудовых функций, развитии творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач Техникума, а так же обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Техникума.

1.4 Задачи осуществления оценки эффективности деятельности:

- проведение системной самооценки результатов выполнения должностных обязанностей;
- обеспечение оценки труда Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия);
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества труда.

1.5 Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Орехово-Зуевский

техникум» и регламентирует оплату труда работников в части фонда стимулирующих выплат государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Орехово-Зуевский техникум».

1.6 Стимулирующие выплаты направлены на повышение мотивации работников в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы и самостоятельности, повышении своей квалификации, продолжительной работе в Техникуме и т.п. Стимулирующие выплаты персонафицированы и выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

1.7 Размеры стимулирующих выплат периодически изменяются в зависимости от качества труда работника и фонда оплаты труда Техникума. Основным фактором, влияющим на размер стимулирующих выплат, является достижение пороговых значений показателей эффективности деятельности.

1.8 Стимулирующие выплаты не назначаются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов Техникума, в течение года или до снятия взыскания.

2 Виды и порядок установления стимулирующих выплат

2.1 Центральные исполнительные органы государственной власти Московской области предусматривают Техникуму бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда.

Техникум в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

2.2 Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам Техникума производится:

- с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными

нормативными актами Техникума;

➤ с учетом целевых показателей эффективности деятельности Техникума, утверждаемых локальными нормативными актами Техникума или коллективным договором.

2.3 Техникум предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

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

2.4 Порядок установления стимулирующих выплат директору Техникума, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя организации, определяется Министерством образования Московской области.

2.5 Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств от приносящей доход деятельности. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются при наличии денежных средств.

2.6 Стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда от приносящей доход деятельности устанавливаются работникам Техникума в размере до 3-х кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

2.7 Стимулирующие выплаты работникам (кроме премиальных выплат разового характера) выплачиваются с учетом фактически отработанного времени и согласно доли занимаемой основной ставки.

2.8 К фактически отработанному времени не относится ежегодный оплачиваемый отпуск, учебный отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, длительный отпуск педагогическим работникам, дни сдачи крови и ее компонентов, дни командировки и иные случаи, когда за работником сохраняется средний заработок, согласно законодательству РФ.

2.9 Стимулирующие выплаты устанавливаются для каждой категории работников Техникума по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, полугодие, год.

2.10 Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, за которые устанавливаются стимулирующие выплаты работникам, определяется директором, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора, либо дополнительным трудовым соглашением.

2.11 Утверждение стимулирующих выплат работникам Техникума (из средств стимулирующего фонда) производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Орехово-Зуевский техникум» (далее – Комиссия).

2.12 Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом директора на основании решения Комиссии.

2.13 За качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты труда ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается:

- заместителям директора, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, начальникам отделов – по решению директора Техникума;
- работникам структурных подразделений – по представлению руководителей структурных подразделений.

2.14 За выполнение целевых показателей эффективности деятельности работников (по итогам работы за квартал) ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается всем категориям работников на основании проведенного мониторинга их профессиональной деятельности.

2.15 Для проведения мониторинга профессиональной деятельности работников Техникума разрабатываются и утверждаются директором Техникума показатели и критерии оценки эффективности деятельности для каждой категории работников.

2.16 Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения значений показателей эффективности его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику;
- измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

2.17 Премияльные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ МО «Орехово-Зуевский техникум». При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение срочных заданий руководства техникума (руководителя структурного подразделения);

➤ эффективная работа структурных подразделений техникума по решению вопросов административного управления техникумом, кадрового обеспечения, правового сопровождения деятельности техникума, эксплуатационного, инженерного и хозяйственного обслуживания, планирования и финансирования деятельности техникума, обеспечения товарами, работами, услугами нужд техникума путем проведения закупок, ведения бухгалтерского учета, составления и представления отчетности, обеспечения безопасности техникума, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в техникуме, пожарной безопасности, других процессов, связанных с управлением, обеспечением основной и иной уставной деятельности техникума;

➤ своевременное и качественное составление и предоставление отчетности;

➤ оперативная подготовка и качественное сопровождение, обеспечение и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью техникума;

➤ внедрение инновационных технологий и новых технологий в управление и обслуживание техникума;

➤ качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в техникуме (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

➤ безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения техникума;

➤ качественная и оперативная подготовка объектов техникума к зимнему сезону;

➤ участие в оказании платных образовательных услуг;

➤ участие в развитии иных платных услуг, оказываемых техникумом.

2.18 Премияльные выплаты производятся на основании представления заместителей директора, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений, начальников отдела.

2.19 Виды премиальных выплат разового характера:

- в связи с празднованием государственных и профессиональных праздников;
- в связи с юбилейными датами основания техникума (65, 70, 75, 80, 85, 90, 95, 100 лет);
- к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет) работникам Техникума, непрерывный стаж работы которых в Техникуме не менее пяти лет;
- в иных случаях, согласованных Комиссией (выполнение отдельных поручений, участие в отдельных мероприятиях и др.).

2.20 Премии выплачиваются всем работникам и производятся по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Премии работникам техникума устанавливаются и выплачиваются по итогам месяца, квартала, полугодия, года и максимальными размерами не ограничиваются. Размер премиальных выплат утверждается приказом директора техникума.

3 Порядок организации деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Техникума

3.1 Состав Комиссии утверждается приказом директора Техникума сроком на 1 (один) год.

В состав Комиссии входят заместители директора, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных подразделений, начальники отделов и старший мастер.

3.2 Работу Комиссии возглавляет Председатель. Председателем Комиссии является заместитель директора Техникума.

3.3 К компетенциям Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности работников Техникума на основе индивидуальных оценочных листов работников (по итогам работы за квартал);

- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Техникума;
- оформление протокола с указанием фамилии, имени, отчества работника, занимаемой должности, процента стимулирующих выплат за месяц и представление протокола директору Техникума с дальнейшим оформлением приказа об установлении стимулирующих выплат.

3.4 Порядок работы Комиссии:

- заседания Комиссии проводятся ежемесячно (ежеквартально) и протоколируются;
- Комиссия анализирует критерии и показатели результативности труда работников Техникума и устанавливает процент стимулирующей выплаты;
- Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников Техникума, либо проводить собеседования в целях уточнения данных, представленных в Комиссию;
- решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. При равенстве голосов Председатель Комиссии имеет право решающего голоса;
- заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 от общего числа членов Комиссии;
- решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается Председателем и секретарем Комиссии;
- на основании протокола Председатель Комиссии подает представления на имя директора Техникума, которые являются основанием для издания приказа о начислении и выплате стимулирующего характера.

4 Основания и порядок проведения оценки целевых показателей эффективности деятельности работников

4.1 Перечень показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Техникума, периодичность соответствующих

стимулирующих выплат, а так же соответствие суммарно набранных баллов проценту от должностного оклада отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.2 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников по каждой должности, приведены в приложении к настоящему Положению.

4.3 Основанием для оценки эффективности деятельности работников служат индивидуальные оценочные листы, составленные в соответствии с утвержденными показателями и критериями эффективности деятельности по каждой категории работников.

4.4 Каждый работник самостоятельно оценивает свою деятельность за отчетный период в виде заполнения индивидуального оценочного листа, а также прилагает подтверждающие документы о проделанной работе за отчетный период (в произвольной форме).

4.5 Заполненные индивидуальные оценочные листы работников с приложением подтверждающих документов представляется непосредственному руководителю структурного подразделения.

4.6 Руководитель структурного подразделения проверяет данные, представленные работником в индивидуальном оценочном листе, в случае несоответствия, составляет предложения (с обоснованием) по их корректировке, и затем подает документы в Комиссию для дальнейшего рассмотрения и утверждения стимулирующих выплат по итогам работы за отчетный период.

4.7 В установленные директором Техникума сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии) руководители структурных подразделений предоставляют оценочные листы в Комиссию.

4.8 Комиссия на основе представленных оценочных листов проводит оценку результативности деятельности работника за отчетный период;

4.9 Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 период – январь, февраль, март (выплаты производятся с 1 января

по 31 марта);

➤ 2 период - апрель, май, июнь (выплаты производятся с 1 апреля по 30 июня);

➤ 3 период – июль, август, сентябрь (выплаты производятся с 1 июля по 30 сентября)

➤ 4 период – октябрь, ноябрь, декабрь (выплаты производятся с 1 октября по 31 декабря);

4.10 Комиссия рассматривает индивидуальные оценочные листы и составляет итоговый протокол.

4.11 Установленные размеры выплат стимулирующего характера по итогам оценки целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с разделом 5 настоящего Положения оформляются приказом директора техникума на основании протокола Комиссии.

4.12 В случае несогласия работника с итоговым процентным показателем, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен;

4.13 Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работник) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии);

4.14 Размер стимулирующих выплат за достижение целевых показателей эффективности деятельности работников устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу;

4.15 Выплаты производятся в пределах средств, выделяемых на оплату труда работников, и производятся при условии достаточной финансовой обеспеченности техникума.

5 Порядок определения размера выплат стимулирующего характера по итогам оценки целевых показателей эффективности деятельности работников

5.1 Для определения размера выплат стимулирующего характера по

итогах оценки целевых показателей эффективности деятельности работников Комиссия производит подсчет баллов за отчетный период. Сумма конкретной выплаты работнику устанавливается в процентном отношении к должностному окладу следующим образом:

Суммарное количество баллов	Размер выплаты в % от должностного оклада
Менее 30	0
31-40	10
41-50	20
51-60	30
61-70	40
71-75	50
76-80	60
81-85	70
86-90	80
91-95	90
96-100	100

5.2 Общая сумма баллов по показателям и критериям оценки эффективности деятельности работника по занимаемой должности не может превышать 100 баллов.

6 Условия начисления, прекращения стимулирующих выплат

6.1 Условиями для назначения стимулирующих выплат сотрудникам Техникума являются:

- выполнение показателей программы развития и выполнения государственного задания;
- инновационность в работе и внедрение передовых технологий обучения;
- ведения хозяйственных работ, поддержание культуры образовательной среды;
- участие в научно-техническом и методическом творчестве, в воспитательной, общественной, культурно-массовой работе со студентами и работниками Техникума;
- расширение объема выполняемых работ, особую сложность и высокое качество работы, срочность и своевременность ее выполнения;

- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины, качественное ведение и исполнение документации, отчетов, нормативных документов;
- выполнение заданий по укреплению учебно-материальной базы техникума его экономики;
- высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций и отсутствие жалоб;
- качественное выполнение своих трудовых обязанностей, показателей результативности труда, интенсивность, новаторство в работе;
- самостоятельное, творческое и своевременное выполнение работником планов работы, регламентов и т. п.;
- качественное и оперативное выполнение отдельных мероприятий, поручений, работ, особо важных и сложных заданий, активное участие в подготовке и проведении мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, требований надзорных органов, экономии материальных и финансовых ресурсов

6.2 Показатели, влияющие на снижение выплат стимулирующего характера:

- невыполнение плана учебно-воспитательного процесса;
- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины;
- нарушение требований охраны труда, пожарной безопасности;
- нарушение прав и законных интересов обучающихся;
- нарушение финансово-хозяйственной деятельности, не обеспечение условий по сохранности имущества;
- нарушение трудового законодательства, законодательства в области образования.

6.3 Стимулирующие выплаты вновь принятым сотрудникам с испытательным сроком могут назначаться по решению директора до окончания испытательного срока.

6.4 Все виды выплат и надбавок, в том числе определяемые

тарификацией или штатным расписанием, могут быть отменены или уменьшены приказом директора в случае нерегулярного поступления финансирования или поступления его в уменьшенном объеме.

7 Заключительные положения

7.1 Настоящее Положение вступает в силу с 1 сентября 2020 года.

7.2 Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Техникума.

7.3 Изменения, вносимые в настоящее Положение, рассматриваются Советом Техникума и утверждаются приказом директора Техникума.

7.4 Вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, регуливающими общественные отношения, складывающиеся в трудовой сфере.