

Рассмотрено
Советом бюджетного Учреждения

« 06 » 09 20 15 г.

Директор
ОГБПОУ «РТТ»
Тажто О.М.
« 06 » 09 20 15 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ работникам Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ряжский технологический техникум»

1. Общие положения.

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 г, Положением об оплате труда

1.2 Настоящее положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.3 Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ряжский технологический техникум».

1.4 Изменения и дополнения в положения вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем образовательного учреждения, после согласования с Советом учреждения

2. Основные задачи.

2.1 Создать механизм распределения стимулирующих выплат;

2.2 Осуществить дифференциацию оплаты труда работников в соответствии с его качеством и результатами;

2.3 Инициировать работников на использование инновационных технологий, совершенствование условий образовательного процесса, способствующих повышению качества образования;

2.4 Привлечь органы общественного управления к распределению стимулирующих выплат.

3. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1 Стимулирующие выплаты осуществляются в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

3.2. На основе настоящего Положения, рабочей группой, утвержденной приказом директора, разрабатывается приложение, определяющее перечень критериев. Дополнение и изменение критериев относится к компетенции образовательного учреждения. Работники представляют в учебную часть материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями в срок до 20 числа текущего месяца.

3.3. Руководители структурных подразделений вправе внести предложения о поощрении сотрудников за выполнение срочных работ, за участие в разовых мероприятиях, направленных на развитие, повышение имиджа, престижа техникума.

3.4. Директор рассматривает представленные материалы по самоанализу деятельности работников, согласованные с Комиссией и принимает решение о персональном назначении выплат стимулирующего характера по каждому работнику отдельно, издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера.

3.5. Стимулирующие выплаты осуществляются один раз в квартал, вопрос о назначении стимулирующих выплат рассматривается до 23 числа каждого месяца.

3.6. Размер стимулирующих выплат на конец текущего года рассматривается до 20 декабря текущего года.

3.7. Изменение размера надбавок может осуществляться при следующих существенных замечаниях:

- нарушение законодательства об образовании и трудового законодательства;
- нарушение трудового договора или должностной инструкции;
- непредставление и несвоевременное представление отчетности о деятельности за истекший период, приписки и искажение отчетности;
- непроработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера.

3.8. Не производится назначение выплат стимулирующего характера следующим категориям персонала:

- имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

3.9. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя:

- доплаты за наличие государственных наград;

- единовременные выплаты (разовые премии) к юбилейным датам работников (50, 55 лет женщинам, 55, 60 лет мужчинам) в размере 3000руб.. К праздникам 8 Марта, 23 февраля „День учителя ит.д. размер выплат определяется решением директора при наличии экономии стимулирующего фонда оплаты труда, согласно приказа по учреждению;

- поощрительные выплаты согласно оценочного листа результатов профессиональной деятельности работников.

3.10. Все стимулирующие доплаты выплачиваются в пределах имеющихся финансовых средств. Директор имеет право выходить с предложением на совет трудового коллектива об уменьшении, либо прекращении стимулирующих выплат в случае уменьшения фонда оплаты труда.

3.11. При наличии экономии средств по фонду заработной платы, по итогам года выплачивать премию согласно приказа по учреждению.

4.Критерии и порядок расчета стимулирующих выплат

4.1. При расчете выплат стимулирующего характера используются следующие критерии:

Критерии установления стимулирующих выплат для преподавателя и мастера п\о

/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
1.	Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.		Учесть при распределении и премиальных выплат	
2.	Подготовка и проведение мероприятий согласно уставной деятельности техникума	Проведение открытого мероприятия (урока, классного часа) на высоком методическом уровне.	до 1000	
		Проведение мастер-классов	до 1000	

		Подготовка и проведение предметных и профессиональных недель	до 2000	
3.	Выступления на семинарах, совещаниях, педсоветах, методической комиссии (с приложением докладов в электронном и печатном виде)		до 500	
4.	Своевременное и качественное заполнение журналов теоретического производственного обучений		Учесть при распределении премиаль-ных выплат	
5.	Учебно-методическая работа: создание УМК (наличие планирующей документации, рабочей программы дисциплины (по ФГОС), рабочей программы профессионального модуля (по ФГОС), контрольно-оценочных средств по дисциплине (модулю), рабочей программы практики), учебных пособий, электронных заданий, методическая разработка темы, курсового проекта, недели, декады, методических рекомендаций, указаний	Да Нет Полное обеспечение более 2-х дисциплин (модулей) Полное обеспечение 1-2 дисциплин (модулей) Частичное обеспечение (кроме первого года работы по дисциплине) Ведется работа	до 3000	
6.	Участие педагога в исследовательской деятельности (деятельность педагога в рамках НПК, профессиональных смотров, конкурсов и других мероприятий различного уровня)	Техникум Муниципальный Региональный	до 1000 до 2000 до 4000	
7.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: научные,	Техникум Муниципальный Региональный	до 500 до 1000 до 1500	

	научно-методические и учебно-методические публикации и др.			
8.	Подготовка и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях	Техникум Муниципальный Региональный	до 1000 до 2000 до 4000	
9.	Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик и ИКТ	Да Нет	до 500	
Воспитательная деятельность преподавателя и мастера п\о				
10	Участие студентов учебной группы в общественной жизни техникума	Да Нет	до 500	
11	Организация внеаудиторной работы со студентами.	Совместные просмотры и обсуждение кинофильмов, посещение музеев, выставок и других мероприятий.	до 500	
12	Участие преподавателя в профориентационной работе	Посещение школ, участие в подготовке и проведении Дня открытых дверей, изготовление рекламных буклетов, плакатов, информационных листовок и др.)	до 2000	
13	Отсутствие в группе грубых и систематических дисциплинарных проступков		до 500	
14	Отсутствие правонарушений и преступлений среди студентов группы. Уменьшение количества студентов (в случае наличия таковых), стоящих на учёте в КДН, ОППН, на внутреннем учёте (группа риска)		до 500	
15	Проведение мероприятий по	Содержательность	до 500	

	снижению количества правонарушений			
16	Отсутствие конфликтов между участниками образовательного процесса		до 500	
17	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное начало урока, опоздание, уход раньше времени и т.п.) Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности. Наличие выговора, замечания по кадровой службе.	Учет при распределении премиальных выплат	

**Критерии оценивания профессиональной деятельности заместителей директора ,
руководителей структурных подразделений, зав.учебной частью, методиста, старшего мастера**

Наименование критерия	сумма
1..Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации студентов	До 1000 руб
2.Сохранение контингента обучающихся	До 500 руб(разовая выплата)
3.Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	До 500 руб (разовая выплата)
4.Участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая подготовка и переподготовка, разработка авторских и экспериментальных программ	до 500 (техникум) до 1000 (район) до 1500(область)
5.Отсутствие жалоб и обращений родителей и студентов	Учесь при распределении премиальных выплат

Критерии установления стимулирующих выплат для инженера по охране труда

/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
1.	Качественное ведение документации по ГО, охране труда, антитеррору.	Системность заполнения, оформление, соответствие нормативным требованиям	До 500	
2.	Обеспечение выполнения требований надзорных органов по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности.		До 500	
3.	Проведение с педагогическим коллективом и другими сотрудниками техникума учебы на случай ЧС		До 1000	
4.	Проведение с обучающимися бесед по выполнению требований в ЧС		До 500	

Критерии установления стимулирующих выплат для библиотекаря

/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
1.	Оформление тематических выставок		До 500	
2.	Организация и успешное проведение культурно-массовых мероприятий (творческих вечеров и т.д.)		До 500	
3.	Пропаганда чтения (библиотечные уроки, занятия по основам библиотечно-библиографических знаний, библиографических обзоров и др.)		До 500	

4.	Использование ИКТ и развитие материально-технической базы библиотеки		До 500	
5.	Помощь преподавателям и мастерам п\о в проведении мероприятий учебно-воспитательного характера, подбору необходимой литературы		До 500	

Критерии установления стимулирующих выплат для преподавателя-организатора ОБЖ и физкультуры

/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
1.	Участие команды и студентов в отдельных видах спортивных и военно-спортивных мероприятий различного уровня	Техникум Муниципальный Региональный	300 500 1000	
2.	Организация и качественное проведение мероприятий по постановке студентов на воинский учет (2 раза в год)		500	
3.	Проведение открытых кл. часов, бесед, лекций на военно-патриотическую тематику		До 1000	
4.	Наличие полного комплекта учебно-планирующей документации		До 3000	
5.	Выступления на педсоветах, МО		До 500	

Критерии установления стимулирующих выплат для воспитателя

/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
-----------	--------------------------------	-------------------	--------------	-------------------

1.	Отсутствие правонарушений и преступлений среди студентов, проживающих в общежитии.		До 1000	
2.	Проведение открытых культурно-массовых мероприятий		До 1000	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.		Учесть при распределении премиальных выплат	

Критерии установления стимулирующих выплат для коменданта общежития

/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
1.	Организация и качественное проведение мероприятий по благоустройству общежития и прилегающей территории		До 1000	
2.	Обеспечение сохранности имущества общежития		До 500	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.		Учесть при распределении премиальных выплат	

Критерии установления стимулирующих выплат для паспортиста

/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
1.	Качественное исполнение должностных обязанностей по ведению паспортного учета по картотеке, заключению договоров найма жилого помещения.		1000	

2.	Осуществление контроля за соблюдением паспортного режима обучающимися , проживающими в общежитии.		500	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.		Учесть при распределении премиальных выплат	

Критерии установления стимулирующих выплат для электрика

п/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
	Интенсивность работы по предупреждению внештатных ситуаций путём планово-предупредительных осмотров и ремонтов электрооборудования и электрических сетей два раза в год (январь, июль).		До 1000	
	Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, в решение вопросов, связанных с обслуживанием электротехнических систем .		До 1000	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины.		Учесть при распределении премиальных выплат	

Критерии установления стимулирующих выплат для слесаря-сантехника

№ п/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
1.	За разработку, ремонт и сборку особо сложных деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков		До 1000	

2.	Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации, за решение вопросов, связанных с обслуживанием санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков		До 1000	
3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины		Учесть при распределении премиальных выплат	

Критерии установления стимулирующих выплат для повара, дворника, уборщицы, дежурной по учебному корпусу, гардеробщицы, столяра-плотника

№ п/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
1.	Интенсивность, связанная с содержанием участка работы в соответствии с требованиями СанПиН, и иными санитарными нормами		До 500	
2.	Обеспечение сохранности и отсутствие фактов хищения сданных вещей (гардероб)		До 500	
3.	Сложность работы в зимний период (дворник)		До 500	
4.	Обеспечение технического обслуживания и текущего ремонта, выполнения ремонтно-строительных работ повышенной сложности (столяр-плотник)		До 500	
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины		Учесть при распределении	

			премиальных выплат	
--	--	--	-----------------------	--

Критерии установления стимулирующих выплат для зав. АХР

/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
1.	Своевременное и качественное проведение работ по инвентаризации		До 1000	
2.	Качественное и своевременное предоставление отчётной документации по кругу своих обязанностей		До 3000	
3.	За высокий уровень исполнительской дисциплины		Учесть при распределении премиальных выплат	

Критерии установления стимулирующих выплат для секретарей, бухгалтеров.

№ п /п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
1	Состояние документации согласно номенклатуры; качественное и своевременное исполнение документов, сдача отчетов, актов, табелей, приказов, выдача справок, заполнение протоколов, заявок и т. д., то есть выполнение графика документооборота	Разовая выплата	До 2000	
3	Обеспечение информационной среды: работа с электронными площадками.		До 3000	
4	Высокая исполнительская культура		Учесть при распределении премиальных выплат	

Критерии установления стимулирующих выплат для оператора газовой котельной

№ п/п	Критерии стимулирования	Показатели	Сумма	Примечание
1.	Качественное и оперативное реагирование на внештатные ситуации		До 2000руб	
2.	За высокий уровень исполнительской дисциплины		Учесть при распределении премиальных выплат	

5. Порядок назначения стимулирующих выплат

5.1. На заседаниях экспертной комиссии ежемесячно рассматриваются следующие вопросы:

- утверждается итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников за месяц;
- устанавливаются размеры стимулирующей надбавки каждому работнику (в пределах фонда стимулирующих выплат) на предстоящий период.
- стимулирующие выплаты выплачиваются один раз в квартал.

5.2. Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, утверждает его содержание на своем заседании и доводит информацию до сведения работников.

С момента доведения до сведения работников оценочного листа работники в течение 5 календарных дней вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать обоснованный ответ. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания и (или) факта допущения технических ошибок, повлекших

неверную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат.

6.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании приказа директора техникума с учетом мнения экспертной комиссии в случаях:

1. Некачественного выполнения работы, определенной при установлении стимулирующей выплаты на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);
2. Несвоевременного выполнения заданий;
3. Нарушения дисциплины труда;
4. В связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания.

6.2 Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под роспись.