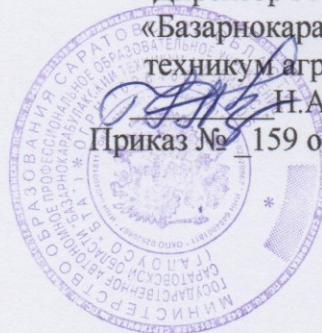


**Министерство образования Саратовской области**

**Государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение Саратовской области  
«Базарнокарабулакский техникум агробизнеса»**

**СОГЛАСОВАНО**  
Совет ГАПОУ СО «БТА»  
Протокол № 4 от 28.08.2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ГАПОУ СО  
«Базарнокарабулакский  
техникум агробизнеса»  
Н.А. Крупнова  
Приказ № 159 от 28.08.2020 г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления стимулирующих выплат  
в государственном автономном  
профессиональном образовательном учреждении  
Саратовской области  
«Базарнокарабулакский техникум агробизнеса»**

2020 г.

## **1. Общая часть.**

1.1. Настоящее положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Базарнокарабулакский техникум агробизнеса» (далее - техникум) разработано в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Закона «Об образовании в РФ», Уставом техникума, Положением об оплате труда работников техникума. Согласно ч. 2 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации стимулирующие выплаты устанавливаются локальным нормативным актом техникума.

1.2. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом корпоративной социальной политики техникума:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- устранение диспропорций в оплате труда отдельных категорий работников;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда;
- закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров.

1.3. Положение определяет условия, размер, порядок стимулирующих выплат работникам техникума. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Педагогические работники техникума самостоятельно один раз в определенный отчетный период заполняют портфолио результатов своей деятельности в соответствии с критериями, предусмотренными приложением № 1 к настоящему Положению, и передают комиссии для проверки и уточнения.

Стимулирующие выплаты производятся из фонда оплаты труда за счет бюджетных средств и иной приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора техникума в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки устанавливаются на год. После окончания срока выплат стимулирующего характера размер надбавки может быть изменен с учетом качества и объема выполняемых работ, а так же наличием средств в фонде оплаты труда техникума.

При отсутствии или недостатке финансовых средств директор техникума имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок (доплат) либо пересмотреть их размеры на основании решения совета техникума.

Размер надбавок (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

## 2. Критерии установления стимулирующих выплат.

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником;

- качественная работа, связанная с текущими изменениями в учебном процессе, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административно м, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других направлениях управления техникумом, обеспечением безопасности техникума, соблюдением правил охраны труда и -техники безопасности в техникуме, пожарной безопасности, санитарно - гигиенических норм;

- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки;

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание техникума, административное управление техникумом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности техникума, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности техникума.

## 3. Виды стимулирующих надбавок (доплат)

Стимулирующие выплаты работникам техникума устанавливаются по следующим видам:

### 3.1. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы:

устанавливаются за выполнение работ высокой напряженности в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников техникума, которые своей трудовой деятельностью влияют на достижение высоких результатов техникума.

№ п/п	Вид выплат за определенный вид деятельности	Размер выплат к <u>должностному окладу</u> или <u>тарифной ставке</u> , в %
1	Сложность и напряженность труда, требующего большого сосредоточения сил, внимания с целью обеспечения качественной и эффективной работы техникума, управление процессом мониторинговых и маркетинговых	от 10% до 300 %

	исследований (управляющий учебным хозяйством, заведующий филиалами, зам. заведующий филиалами по УВР, зам. заведующий филиалами по УПР, мастер, заведующий общежитием, комендант, заведующий мастерской, начальник штаба по гражданской обороне).	
2	Увеличение объема и интенсивности функционального контроля, особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения техникума (заведующий производством, шеф-повар, заведующий хозяйством, старший техник, техник, механик, водитель автобуса, водитель грузового авто, слесарь ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромастер, слесарь сантехник, машинист по стирке, кладовщик, кладовщик инструментальщик, уборщик служебных помещений, уборщик территории, дежурный по общежитию, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, помощник повара, повар, пекарь).	от 10% до 350%
3	Интенсивность труда работников, связанная с текущими изменениями в хозяйственно-экономическом, бухгалтерском, социальном, кадровом процессах техникума, подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг, учебников. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый за личные деловые качества работника, уровень его профессионального мастерства, отношение к работе бухгалтер II категории, бухгалтер, старший кассир, кассир, специалист по кадровому делопроизводству, специалист по охране труда и технике безопасности, инспектор по кадрам, специалист по закупкам, заведующий библиотекой, секретарь учебной части, секретарь руководителя, оператор ЭВМ, заведующий складом)	от 10% до 200 %
4	Увеличение интенсивности внеурочной педагогической деятельности, инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, увеличение объема и интенсивности работы по профилактике правонарушений, качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной, производственной и	от 10% до 250 %

	<p>воспитательной деятельности, внедрение новых форм методов и технологий в образовательный процесс, активное участие в методической работе, конференциях, семинарах, в работе предметно-цикловых комиссий (преподаватели, мастера производственного обучения, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - психолог, методист, социальный педагог).</p>	
--	---	--

3.2. Стимулирующие надбавки работникам техникума устанавливаются на срок с 01 сентября по 31 августа и выплачиваются ежемесячно в полном объеме за норму рабочего времени и выполнение нормы труда (трудовых обязанностей). В иных случаях стимулирующие надбавки работникам техникума выплачиваются пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ.

#### **4. Порядок выплат стимулирующего характера работникам техникума.**

4.1. Для распределения средств стимулирующего фонда между работниками техникума - в соответствии с критериями эффективности их труда создается Комиссия по установлению размеров стимулирующих выплат (далее - Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом директора техникума.

В состав Комиссии включаются:

- заместители директора техникума;
- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством;
- председатель профсоюзной организации;
- мастера производственного обучения;
- преподаватели.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с «Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат».

Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников техникума;
- назначение стимулирующих выплат работникам техникума.

4.2. Комиссия в срок до 20 августа рассматривает сводные данные отчетов о результатах профессиональной деятельности работников и принимает мотивированное решение о назначении стимулирующих выплат, которое направляет директору техникума.

4.3. Директор техникума согласованное решение комиссии по

распределению стимулирующих выплат оформляет соответствующим приказом по личному составу техникума.

## **5. Премияльные выплаты**

5.1. Премияльные выплаты устанавливаются сотрудникам по итогам работы за месяц, квартал, семестр, полугодие или год 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 техникума. Премияльные выплаты производятся по итогам работы техникума в целом, отдельных структурных подразделений и отдельных работников

5.2. Основаниями для премияльных выплат являются:

- безупречное соблюдение Устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов техникума;
- добросовестное, своевременное качественное выполнение работы в рамках уставной деятельности техникума;
- новаторство в педагогической деятельности, использование передового педагогического опыта;
- передача собственного опыта профессиональной педагогической деятельности другим педагогам;
- достижение высокого уровня знаний студентами, подтвержденного результатами проверок, итоговой государственной аттестации;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности техникума;
- высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
- своевременное и качественное предоставление отчетности по итогам месяца, квартала, семестра, полугодия, или года;
- высокая организация производственного обучения, профессиональной ориентации и другое;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ:
  - работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
  - обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
  - подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
  - внедрение здоровьесберегающих технологий;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников, электронных учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения техникума;
- особая внеплановая работа в интересах совершенствования учебного процесса, разработка новых учебных пособий, практикумов, лабораторных работ и других методических материалов;
- выполнение внеплановых экспериментальных, инновационных работ и их внедрение;
- активная работа по проведению культурно-массовых мероприятий, способствующих повышению творческого и духовного развития личности;
- высокий уровень организации и проведения научных конференций, семинаров, конкурсов по специальности;
- получение призовых мест на конкурсах, соревнованиях, конференциях;
- качественное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.

### 5.3. Единовременное премирование сотрудников.

Основаниями для единовременного премирования является:

- качественное выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью техникума;
- успешное участие в конкурсах, олимпиадах, смотрах, спортивных соревнованиях и т. д.;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- высокие результаты по набору студентов и выполнение контрольных цифр приема;
- за добросовестный труд в связи с юбилейными датами и по случаю праздников в том числе профессиональных.

5.4. Премия начисляется за фактически отработанное время. Премии выплачиваются работникам из фонда оплаты труда за счет бюджетных

средств и иной приносящей доход деятельности. Премия назначается приказом директора техникума по решению Совета техникума.

## **6. Стимулирующие надбавки, устанавливаемые на неопределенный либо определенный срок.**

Виды стимулирующих надбавок, устанавливаемых на неопределенный либо определенный срок:

- за почетное звание (нагрудный знак):
- Заслуженный учитель РФ - 1601
- Почетный работник профессионального образования - 901
- Кандидат наук - 3202
- Почетный работник воспитания и просвещения РФ – 901

## **7. Материальная помощь**

7.1. Материальная помощь выплачивается в случаях

- болезни работника;
- лечения работника, детей работника (на приобретение дорогостоящих лекарств)
- бракосочетания работника;
- рождения детей работника;
- организации похорон близких родственников работника (мать, отец, дети, супруг, супруга);
- тяжелого материального положения.

7.2. Материальная помощь может быть выплачена близкому родственнику (родителям, супругам, детям) в случае смерти сотрудника техникума на организацию похорон.

7.3. Материальная помощь выплачивается на основании личных заявлений работников и приказа директора техникума.

7.4. Источники выплаты материальной помощи:

- за счет экономии фонда заработной платы;
- за счет средств от приносящей доход деятельности

7.5. Размер материальной помощи максимальными размерами не ограничивается, но определяется наличием экономии по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

## **8. Прочие условия**

8.1. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения по мере необходимости.

8.2. Положение о порядке установления стимулирующих выплат является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников техникума.





образовательном процессе	- Использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных								1
	- Использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)								1
	- Использование преподавателем дистанционных форм обучения в установленном порядке					1	2	3	1
	- Наличие у преподавателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме								3
Участие преподавателя, мастера производственного обучения в методической, научно-исследовательской работе	- Наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях					1	2	3	3
	- Наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах преподавателей					1	2	3	3
	- Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					1	2	3	3
	- Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий								5
	- Участие (руководство) преподавателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями								1
	- Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах								5
<b>II Выплаты за качество выполняемых работ</b>									
Уровень качества предоставляемого образования	- Доля выпускников, получивших дипломы (свидетельства) с отличием	1	2	3	4				4
	- Доля выпускников, получивших оценку «отлично» на ГИА	1	2	3	4				4

	- Доля выпускников, получивших оценку «хорошо» и «отлично» на ГИА	1	2	3	4				4
	- Доля обучающихся, получивших оценку «отлично» на промежуточной аттестации	1	2	3	4				4
	- Доля обучающихся, получивших оценку «хорошо» и «отлично» на промежуточной аттестации	1	2	3	4				4
	- Положительная динамика учебных достижений обучающихся								2
	- Посещаемость занятий обучающимися				2				2
Неаудиторная деятельность преподавателя и мастера производственного обучения	- Руководство предметным кружком, клубом по интересам								3
	- Призовые места обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах					1	2	3	3
	- Призовые места и лауреаты конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)					1	2	3	3
	- Призовые места и лауреаты на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)					1	2	3	3
	- Призовые места на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристического-краеведческой направленности					1	2	3	3
	- Количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях					1	2	3	3
Деятельность преподавателя и мастера производственного обучения в качестве классного руководителя	- Выполнение плана воспитательной работы	0,5	1	2	3				3
	- Доля общетехникумовских мероприятий, подготовленных обучающимися данной группы	0,5	1	2	3				3
	- Реализация Федерального закона № 120-ФЗ								3
	- Организация работы по охране здоровья обучающихся								3



